



**T.C.**

**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**İŞ YAŞAMINDA CİNSEL TACİZİN ORTAYA  
ÇIKARILMASINDA VE  
ÖNLENMESİNDE AHLAKİ CESARETİN ROLÜ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Zeynep YILMAZ ÖZTÜRK**

**Danışman**

**Doç. Dr. Aysun ÇETİN**

**Samsun, 2019**

**T.C.**  
**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**İŞ YAŞAMINDA CİNSEL TACİZİN ORTAYA  
ÇIKARILMASINDA VE  
ÖNLENMESİNDE AHLAKİ CESARETİN ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

**Zeynep YILMAZ ÖZTÜRK**

Danışman  
**Doç. Dr. Aysun ÇETİN**

Samsun, 2019

## **BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ**

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

03 /10 / 2019

(İmza)

Zeynep YILMAZ ÖZTÜRK

## TEZ KABUL VE ONAYI

*Zeynep YILMAZ ÖZTÜRK* tarafından hazırlanan “İş Yaşamında Cinsel Tacizin Ortaya Çıkarılmasında ve Önlenmesinde Ahlaki Cesaretin Rolü” başlıklı bu çalışma, 02/08/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Gökben BAYRAMOĞLU (Kurum Dışı)

Üye : Doç. Dr. Aysun ÇETİN (Danışman)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Aysel ÇETİNDERE FİLİZ (Kurum İçi)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Enstitü Müdürü (*İmza ve Mühür*)

## ÖZET

### İŞ YAŞAMINDA CİNSEL TACİZİN ORTAYA ÇIKARILMASINDA VE ÖNLENMESİNDE AHLAKİ CESARETİN ROLÜ

Zeynep YILMAZ ÖZTÜRK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans/ Haziran/2019

Danışman: Doç. Dr. Aysun ÇETİN

Hayatın olağan akışında her alanda karşılaşılan cinsel taciz, iş hayatında da büyük bir problem oluşturmaktadır. Tacize uğrayan kişilerin iş verimliliği azalmakta, psikolojik problemler yaşamakta ve çoğu zamanda taciz eden kişiyi şikayet etmekten kaçınmaktadır. Tacizin çoğunlukla kadınlara yönelik olması cinsiyet ayrımcılığının devam ettiğinin bir nevi kanıtıdır. İş yaşamında cinsel taciz mağdurun yaşamının olağan akışını etkilediği için sağlık problemlerini de beraberinde getirmekte ve mağdurun ekonomik özerkliğini kısıtlamaktadır.

Cinsel tacizi mağdur saklamamalı, utanmamalı ve ortaya çıkarmak için elinden geleni yapmalıdır. Tacize mağdur kalan birey ile karşılaştığında mağdurun yanında yer almalıdır eğer mağdur çekingen veya kendini savunamayacak birey (18 yaş altı veya engelli) ise ahlaki cesaretle tacizi ortaya çıkarmaya çalışmalıdır.

Konumuz için basına yansıyan cinsel taciz haberleri taranmış ve 50 haber konuya uygun görülerek bu çalışmada yer verilmiştir. Tacizin her meslekte ve farklı iş alanlarında olduğu görülmüştür. Tacizi ortaya çıkarmak için cesaretli mağdurların çoğu zaman şikayette bulunduğu ve hakkını aradığı görülmüştür. Tacizin cinsel istismar boyutunun yüksek oranda olduğu çalışmamızda görülmektedir. Cinsel istismara uğrayan bireylere ise çoğunlukla aileleri ve öğretmenleri ahlaki cesaretlilik göstererek cinsel istismarı ortaya çıkarmıştır. Cinsel tacizin ortaya çıkarılması ile ahlaki cesaret arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Cinsel Taciz, Ahlaki Cesaret, Taciz, Cesaret

## **ABSTRACT**

### **THE ROLE OF MORAL COURAGE IN DETECTING AND PREVENTING SEXUAL HARASSMENT IN BUSINESS**

**Zeynep YILMAZ ÖZTÜRK**

Ondokuz Mayıs University, Institute of Social Sciences

Department of Business Administration, M.A., August/2019

Supervisor: Associate Professor Aysun Çetin

Sexual harassment encountered in all areas in the usual course of life poses a major problem in business life. Harassed people have reduced work productivity, psychological problems, and often refrain from complaining about the abuser. The fact that harassment is mostly directed to women is a proof that gender discrimination continues. As sexual harassment in business life affects the usual flow of the victim's life, it brings health problems and restricts the economic autonomy of the victim.

Victims should not hide, be ashamed of sexual harassment and do their best to expose them. Harassment should be on the side of the victim when he / she encounters the victim, if the victim is shy or unable to defend himself (under 18 or disabled) he / she should try to uncover harassment with moral courage.

For our subject, news of sexual harassment reflected in the press were scanned and 50 news articles were deemed appropriate and included in this study. Harassment has been observed in all professions and different occupations. In order to expose the abuse, the courageous victims often complain and seek their rights. It is seen in our study that the sexual abuse dimension of harassment is high. On the other hand, individuals exposed to sexual abuse mostly exposed their sexual abuse by showing moral courage to their families and teachers. Significant relationship was found between revealing sexual harassment and moral courage.

**Keywords:** Sexual Harassment, Moral Courage, Harassment, Courage

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez konumun yaratıcı fikrini ortaya çıkaran, her daim bilgi vermek adına adeta yanımda bulunan kitabım olan, her konuda kendime örnek aldığım, beraber çalışmaktan büyük mutluluk duyduğum, bana cesaret veren, her zaman sabırlı ve güler yüzlü, değerli danışmanım Doç. Dr. Aysun Çetin'e

Hayatım boyunca kadınların güçlü olmasını ve tüm haksızlıklara karşı dik durması gerektiğini bana öğreten ve tüm eğitim hayatım boyunca bana destek olan babam Nihat Yılmaz'a,

Her zaman yanımda olan ve bana güç veren, sevgisini her daim gösteren güzel kalpli annem Semiha Yılmaz'a

Güzel dilekleriyle ve dualarıyla bana destek olan kuzenim Nuray Mısırlıoğlu'na,

Tezimi yazma sürecinde tanıştığım, desteğiyle yanımda olan canım arkadaşım Elif Hasdemir'e

Tez çalışmamın haber araştırması kısmında bana yardım eden, tez çalışmam sürecinde bana her zaman sabırla cesaret veren, varlığıyla hayatımı güzelleştiren canım eşim Can Öztürk'e

Tüm içtenliğimle sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

*Zeynep YILMAZ ÖZTÜRK*

Samsun-2019

## İÇİNDEKİLER

|                       |      |
|-----------------------|------|
| ÖZET.....             | III  |
| ABSTRACT.....         | IV   |
| TEŞEKKÜR.....         | V    |
| TABLolar LİSTESİ..... | VIII |
| GİRİŞ.....            | 1    |

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İŞ YAŞAMINDA CİNSEL TACİZ

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 1.1. Cinsel Taciz Kavramı.....                                      | 3  |
| 1.2. İş Yaşamında Cinsel Taciz.....                                 | 4  |
| 1.3. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Tarihçesi.....                     | 6  |
| 1.4. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Türleri.....                       | 9  |
| 1.5. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Nedenleri.....                     | 11 |
| 1.6. Cinsel Tacizin Ortaya Çıkmama Nedenleri.....                   | 13 |
| 1.7. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Sonuçları.....                     | 13 |
| 1.7.1. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Mağdur Açısından Sonuçları.....  | 14 |
| 1.7.2. İş Yaşamında Cinsel Tacizin İşveren Açısından Sonuçları..... | 16 |
| 1.8. Cinsel Tacizle Başa Çıkmada İzlenebilecek Yöntemler.....       | 17 |
| 1.8.1. Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri.....                          | 17 |
| 1.8.2. Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri.....                          | 19 |
| 1.8.3. Toplumsal Başa Çıkma Yöntemleri .....                        | 22 |

### İKİNCİ BÖLÜM

#### AHLAKİ CESARET

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| 2.1. Ahlak Kavramı ile İlişkili Kavramlar.....     | 24 |
| 2.1.1. Ahlak Kavramı .....                         | 24 |
| 2.1.2. Cesaret.....                                | 25 |
| 2.1.3. Erdem.....                                  | 27 |
| 2.1.4. Kahramanlık.....                            | 28 |
| 2.2. Ahlaki Cesaret Kavramı.....                   | 28 |
| 2.3. Ahlaki Cesaret Nasıl Geliştirilir?.....       | 31 |
| 2.3.1. Eğitim ve Alışkanlık.....                   | 31 |
| 2.3.2. Hikayelerin ve Kahramanların Kullanımı..... | 32 |
| 2.4. Ahlaki Cesareti Destekleyen Faktörler.....    | 32 |

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 2.4.1. Kişilik ve Ahlaki Cesaret.....                          | 32 |
| 2.4.2. Duygulardan Arzulara.....                               | 33 |
| 2.4.3. Öz yeterlilik ve Sonuç Beklentileri.....                | 33 |
| 2.4.4. Öznel ve Grup Normları.....                             | 34 |
| 2.4.5. Bir Değer, Özellik ya da Erdem Olarak Öz Düzenleme..... | 35 |
| 2.4.6. Bilinçli Öz Düzenleme.....                              | 36 |
| 2.4.7. Öz Bilinçli Duygular ve Sosyal Kimlik.....              | 37 |
| 2.4.8. İrade Zayıflığı.....                                    | 37 |
| 2.5. Ahlaki Cesaretin Davranışa Bağlanması.....                | 38 |

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### AHLAKİ CESARETİN İŞ YAŞAMINDAKİ CİNSEL TACİZİN ORTAYA ÇIKARILMASINDA VE ÖNLENMESİNDEKİ ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

|                                                                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....                                                                             | 39        |
| 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....                                                                          | 39        |
| 3.3. Araştırmanın Yöntemi.....                                                                                      | 40        |
| 3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....                                                                               | 41        |
| 3.5. Araştırma Soruları.....                                                                                        | 41        |
| 3.6. Bulgular ve Yorum.....                                                                                         | 42        |
| 3.7. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Ortaya Çıkarılmasında ve Önlenmesinde Ahlak Cesaretin Rolüne İlişkin Bulgular..... | 53        |
| 3.8. Türkiye’de Durum.....                                                                                          | 54        |
| 3.9. Tüm Dünya’nın Ortak Sorunu (Dünya’ya Bakış).....                                                               | 58        |
| <b>SONUÇ.....</b>                                                                                                   | <b>62</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                                                                                | <b>64</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                                                                                   | <b>71</b> |
| <b>ÖZ GEÇMİŞ.....</b>                                                                                               | <b>77</b> |

## TABLÖLAR LİSTESİ

|                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1:</b> Taciz Olayının Gerçekleştiği Şehir Bilgisine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımlar.....                                                           | 42 |
| <b>Tablo 2:</b> Taciz Olayının Gerçekleştiği Yere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımlar.....                                                                      | 43 |
| <b>Tablo 3:</b> Cinsel Tacize Uğrayan Kişilerin Yaşlarıyla İlgili Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                                                          | 44 |
| <b>Tablo 4:</b> Cinsel Taciz Yapan Kişilerin Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                                                                | 45 |
| <b>Tablo 5:</b> Medeni Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                                                                                       | 45 |
| <b>Tablo 6:</b> Öğrenim Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                                                                                      | 46 |
| <b>Tablo 7:</b> Mesleklere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                                                                                            | 47 |
| <b>Tablo 8:</b> Cinsel Taciz Olaylarının Gerçekleşme Biçimine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                                                         | 48 |
| <b>Tablo 9:</b> Cinsel Taciz Olaylarının Kimin Ortaya Çıkardığına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                                                     | 48 |
| <b>Tablo 10:</b> Cinsel Taciz Olaylarında Dava Açılma veya Açılmama Durumuna ve Failin Ceza Alma veya Almama Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları..... | 49 |
| <b>Tablo 11:</b> Cinsel Taciz Olaylarının Tacize Uğrayan Kişiler Tarafından Nasıl Sonuçlandığına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                      | 50 |
| <b>Tablo 12:</b> Cinsel Taciz Olaylarının Taciz Yapan Kişiler Tarafından Nasıl Sonuçlandığına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                         | 50 |
| <b>Tablo 13:</b> Cinsel Taciz Olaylarının Gerçekleştiği Yıllara Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....                                                       | 51 |
| <b>Tablo 14:</b> Nitel Verilere Dair Kişisel Bilgiler.....                                                                                                   | 51 |

## GİRİŞ

Yaşanılan çevre, kültürel değerler, inançlar, ahlaki değerler her toplumda farklılık göstermektedir. Toplumlar içerisinde farklılık gösteren değerler olduğu gibi aynı kalan değişmesi zor kalıp yargılarda mevcuttur.

Her toplumda yazılı olmasa da kadınların ve erkeklerin belirli görev ve statü algıları oluşmuştur. Belirlenen bu çizgi çerçevesinde kadınlar kendi yaşam alanlarında hayatlarını sürdürmeye çalışmışlardır. Değişen çağın getirdikleri yeniliklerin içerisinde kadınlar kendi yaşam çizgilerini genişletmek için çalışmışlardır. Yapılan savaşlarla, devrimlerle, başlayan sanayiyle, sürekli gelişen teknolojinin her aşamasında yer almasıyla kadınlar iş yaşamındaki yerini de almayı başarmıştır. Her geçen zaman yenilenen iş hayatı bazı algıları değiştirmekte zorlanmaktadır. İş yaşamında değişmesi gereken algılardan bir tanesi de cinsiyet ayrımcılığı adına yapılan cinsel tacizdir. Yaşamın her alanında yer alan cinsel taciz, iş yaşamında mağdur olan bireyi zor durumda bırakmaktadır. Yapılan araştırma sonuçları taciz rakamlarının fazlalığını ortaya çıkarsa da mağdur yaşadığı mağduriyeti ortaya çıkaramamaktadır. Mağdurun kendi hakkını araması, sesini duyurmaya çalışması ve iş yaşamı hakkı için mücadele vermesi için ihtiyaç duyduğu tek şey kendi cesaretidir. Bazı durumlarda mağdur kendisi olmasa bile mağdurun yanında yer alması için gerekli ahlaki cesaretini ortaya çıkaran bireylere toplumun her geçen gün ihtiyacı çoğalmaktadır.

Bu çalışma iş yaşamında cinsel tacizin ortaya çıkarılmasında ve önlenmesinde ahlaki cesaretin rolünü, ortaya koymak üzere hazırlanmıştır. Bu çalışma üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde, iş yaşamında cinsel taciz açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde, iş yaşamında cinsel tacizin ortaya çıkarılmasında ve önlenmesinde ahlaki cesaretin rolüne yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, iş yaşamında cinsel tacizin ortaya çıkarılmasında ve önlenmesinde ahlaki cesaretin rolü: Türkiye’de 2010-2019 yılları arasında basına yansıyan iş yaşamında cinsel taciz olaylarının içerik analizi ile incelenmesine yer verilmiştir.

Cinsel taciz, gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de görülmektedir. Dünyanın herhangi bir yerinde aile içerisinde, komşular arasında, yolda, toplu taşımalarda kısacası günlük hayatın her alanında cinsel taciz görülebilmektedir.

Cinsel taciz bir ülkeye, bir millete, bir topluma ait bir durum değildir (Yeşiltaş, 2005: 147).

Cinsel tacizi anlamak, onunla başa çıkmak için atılan ilk adımdır. İş yerinde istenmeyen cinsel davranışların önlenmesi için dünya çapında milyonlarca kadının iş yaşamlarının iyileştirilmesi ve ayrıca etkili bir kurumsal dengenin sağlanması için taciz konusundaki araştırmalara acilen ihtiyaç duyulmaktadır (Pina, Gannon, Saunders, 2009: 136).

Birçok ülkede, cinsel tacizin çoğu yönüyle ilgili veriler eksiktir ve cinsel tacizin tüm yönleriyle ilgili araştırmalara her yerde büyük bir ihtiyaç vardır ([https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/global\\_campaign/en/chap6.pdf](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/global_campaign/en/chap6.pdf) ).

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ YAŞAMINDA CİNSEL TACİZ

### 1.1. Cinsel Taciz Kavramı

Cinsel taciz davranışı, kişinin içinde bulunduğu durum, yer ve zamana ve bu bunların algılamasına göre farklılaşan göreceli bir kavramdır. Bu nedenle sınırlarının belirlenmesi ve tanımının açıklayıcı bir şekilde yapılması oldukça zordur. Tanımlanmamış ve belirsiz bir sorunla mücadele etmek zor olduğu için, cinsel taciz kavramının açık bir şekilde tanımlanması önem arz etmektedir. Yetersiz açıklama yapıldığında, problemin çözümü için verilen çaba yetersiz kalabilmektedir (Kisa, Dziegiegielewski ve Ates, 2002: 78).

Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre cinsel taciz, kişinin karşı cinse gizli bir şekilde veya gizlemeden sözle veya davranışla tedirgin etme, eziyet etme ve sıkıntı vermesidir. Cinsel taciz en hafife indirgenmiş şekliyle şaka söylemi adı altında olabileceği gibi, en ağır durumlarından birisi olan tecavüz biçiminde de kendini gösterebilir (Yeşiltaş, 2007: 149). Cinsel tacizin söz konusu olabilmesi için, istenmeyen bir tür davranışın, hakaretin ve sözlerin cinsel nitelikte kendini göstermiş olması gerekmektedir. Şuçlanan kişinin verdiği sıkıntıda genel olarak neyin kabul edilebilir veya kabul edilemez bir durum olduğuna bakmak gerekmektedir (Stier ve William, 2005: 13-15).

Gerçek Çakıcı (2011: 47)'ya göre cinsel taciz “kişinin vücut dokunulmazlığı ihlal edilmeden, her türlü davranış ile cinsel yönden rahatsız edilmesi” şeklinde açıklanmaktadır. Wall, tarafından ise cinsel taciz, mağdurun özel haklarını ihlal eden bir tür istilacı iletişim biçimi şekline benzetilmektedir. Timur ve Ok (2001) ise, cinsel tacizi “en sinsi olan şiddet biçimi” olarak tanımlamışlardır. Cinsel istismar ise, taraflardan birinin rızası olmaksızın uygulanan her çeşit cinsel taciz davranışını ifade etmektedir. 18 yaşından küçük olan kimseye uygulanan her davranış taciz olarak kabul edilir. Bu davranışların tek sorumlusu ise bu hareketleri uygulayanlardır. Tecavüzü açıklamak gerekirse, vajinal, anal, giriş ve girişimlerini kapsamaktadır. Cinsel tacizi kısaca tanımlamak istersek istenmeyen her çeşit cinsel temas olarak ifade edilebilir.

(<https://t24.com.tr/haber/prof-dr-sahika-yuksel-yazdi-cinsel-saldirilarda-profesyonel-taniklik,806102> )

Yeşiltaş (2007), aşağıdaki davranış şekillerini cinsel taciz kapsamına girebilecek davranışlar olarak ifade etmektedir.

- Fiziksel Davranış; yürürken ya da ani bir hareket ile temas etmeye çalışmak,
- Sözel Davranış; cinsellik içeren konular hakkında konuşma yapmak,
- Sözel Olmayan Davranış; bakışları ile karşı tarafı rahatsız edici bir şekilde izlemek,
- Görsel Davranış; müstehcen poster ve bilgisayar ekran koruyucu fotoğrafı ile görsel olarak rahatsızlık vermek.

## 1.2. İş Yaşamında Cinsel Taciz

İş yaşamındaki cinsel taciz, Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre çalışma hayatında yetkisini veya görevini kötüye kullanmak isteyen kişinin karşı cinsi cinsel yönden rahatsız etmesidir (<https://sozluk.gov.tr>) . Toplu yaşam alanlarını ayrı tutacak olursak, iş yerinde cinsel tacizin belirli türleri (işveren konumundaki kişilerin yönelttiği taciz) “yetkinin kötüye kullanılması ve güvenin ihlalini” ortaya çıkardığından, iş yerinde gerçekleşen cinsel taciz, mağdurun çalışma hak ve özgürlüğünü engellediğini ve bununla birlikte ekonomik özgürlüğünü ve özerkliğini kısıtladığı için, iş yeri dışında meydana gelen cinsel tacizden ayrılmaktadır. Bu sebeplerden dolayı iş yerinde gerçekleşen cinsel taciz bir yazar tarafından, “ekonomik tecavüz” olarak adlandırılmıştır (Aktaran: Bakırcı,1998:1-2, Backhouse, Cohen,).

İş yerinde gerçekleşen cinsel tacizde, tacizin işverenin kendisinden gelebileceği gibi, işverenin akrabalarından, işveren statüsünde çalışan işveren vekillerinden, hatırlı müşteriler gibi üçüncü kişilerden ya da diğer işçilerden de gelebilmektedir. İş yerinde cinsel taciz, işçinin kişilik haklarına yapılan bir saldırdır. Bu konunun eşitlik ve ayrımcılık kapsamı açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Tacize maruz kalan kişinin hakları ve yasal başvuru yolları çalışma mevzuatında ve Medeni Kanun ile Borçlar Kanunu gibi hükümlerde düzenlenmiştir (Bilgili, 2010:41).

6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nda işçinin kişiliğinin korunması konusuyla ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kanunun 417’nci Maddesinin birinci fıkrası şöyledir: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” Borçlar kanununa göre iş yerinde psikolojik ve cinsel taciz konusundaki problem işverenin sorumluluğuna aittir.

Türk Ceza Kanunu’nun altıncı bölümünde “cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar” başlığı altında cinsel taciz cezalarına değinilmiştir. İlgili yasanın 105. maddesine göre, “bir kimseyi cinsel amaçlı taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezası hükmolunur”. Suçun iş yerinde gerçekleşmesi halinde verilecek ceza yarı oranında artırılır. Mağdur yaşadığı cinsel taciz sonucunda işten ayrılmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

Bakırcı (1998), iş yerinde cinsel tacizi kültürel ve hukuksal geleneklere bağlı olarak üç farklı açıdan incelemiştir:

- İş yerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul eden sistem,
- İş yerinde cinsel tacizi kişilik haklarının ihlali olarak kabul eden sistem,
- İş yerinde cinsel tacizi cinsel çıkar sağlamak amacıyla yetkinin (otoritenin) kötüye kullanılması olarak kabul eden sistem.

Çalışma hayatında yapılan araştırmalar sonucunda kadınların ve erkeklerin cinsel tacize maruz kaldıkları ortaya çıkarılmıştır. Bireylerin yetiştirilme şekli ve kültürün de etkisiyle kadınlar, erkeklerden daha çok cinsel tacizle karşı karşıya kalmaktadır (Mimaroglu ve Özgen, 2008: 321-322). Cinsel taciz mağdurları ağırlıklı olarak kadınlar olduğundan bir eylemin taciz olup olmaması tartışmasının cevabını kadınların değerlendirilmesi öngörülmüştür. Seyyar (2006)’a göre kadınlar arasında bir olayın cinsel taciz olarak algılanıp algılanmaması hususunda ortak fikir birlikleri mevcuttur.

Aşağıdaki eylemlerin kadınlar tarafından cinsel taciz ve tahkir olarak değerlendirdikleri görülmüştür (Seyyar, 2006);

- İş yerinde pornografik posterlerin ve resimlerin bulundurulması (%73),

- Çift anlamlı sözlerle kadın cinselliğinden ya da pornografik dille cinsel ilişkilerden bahsetmek, anlamlı sözlerle şakalar yapmak veya cinsel küfürde bulunmak (sözlü sarkıntılık) (%85),
- Dostça görünen ve/fakat gayesi her halükarda belli olan istek dışı davetler (%86),
- Kadının belirli bölgelerine bilinçli olarak ve rahatsız edici bir biçimde temas etme (fiili sarkıntılık) (%91),
- Telefon ve mektup aracılığıyla cinsel tekliflerde bulunmak (%96),
- Cinsel isteklerinin yerine getirilmesi halinde mesleki avantajların verileceğini vaat etmek (%97),
- Kadının göğsünü beklenmedik bir biçimde ellemek (elle sarkıntılık) (%98),
- Cinsel isteklerin reddi halinde mesleki zararların doğacağı yönünde tehditlerde bulunmak (98),
- Cinsel ilişki için ısrarlı teklifler (%99),
- Zorla öpmek (%99),
- Erkeğin, cinsel organlarını teşhir etmesi (%99),
- Cinsel emellerin gerçekleşmesi için şiddete başvurulması (%99).

### **1.3. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Tarihçesi**

Tarihte iş yerinde cinsel taciz olayları oldukça gizli tutulmuştur. İş yerinde cinsel tacize ilişkin federal düzeydeki ilk belgeler, 1960 yıllarında ABD’de ortaya çıkmıştır. Kadınların Hazine’de ilk defa katip olarak çalışmaya başlamasıyla iş yerinde cinsel taciz olayı belgelenmiştir (Bakırcı, 1998: 29).

1970 yıllarına kadar iş yaşamındaki cinsel tacizin diğer ülkelerde hiç yer almamasına karşın farkındalık sağlayan ilk devletin ABD olduğu belirtilmiştir. Kadının çalışma yaşamına katılması ve Endüstri Devrimi sonrası her geçen gün sayısı artarak çalışma hayatında yer alan kadın, ücretlerin ve çalışma koşullarının kötü oluşuyla cinsel tacize maruz kalmaya başlamıştır (aktaran: Bilgili 2010, Bakırcı).

1976 yılının ocak ayında Redbook Dergisinin hazırladığı ankete göre; 9000 kadın katılımcının % 92'si cinsel tacizi sorun olarak gördüğünü, % 80'inin ise tacizi şahsen yaşadığını anket sonuçları ortaya çıkarmıştır (<https://timeline.com/carmita-wood-sexual-harrassment-f2c537a0e1e8> ).

1975 yılında Cornell Üniversitesi Fizik Bölümü'nde yönetici olan Carmita Wood, Lin Farley'e bir sırrını anlatmıştır. Ünlü bir fizikçi olan patronu Boyce McDaniel, yıllardır onu taciz ediyordu. Farley'e zihinsel ve fiziksel sağlığının nasıl bozulduğunu anlatan Wood, artık adalet istediğini söylemiştir. Wood'un yaşadığı durum için ne yasal bir tanım ne de bu durumu açıkça tanımlayacak bir terim yoktu (<https://www.history.com/news/until-1975-sexual-harassment-was-the-menace-with-no-name>). Farley, 1975 yılında Cornell Üniversitesi'nde, öğrencilerine iş yerinde davranış kalıpları konusunu tanımlamak için “iş yerinde kadınların cinsel tacizi” ibaresi tanımını icat etmiştir. Aynı yıl bu ifadesini halka açık bir şekilde yapılan kadınlarla ilgili oturumlarda sunmuş ve New York İnsan Hakları Komisyonu'nda çalışmıştır. 1978'de bu konuyla ilgili ilk kitabı, “Cinsel Çalkantılı: İş yerinde Kadınların Cinsel Tacizi” başlıklı kitabı yayınlanmıştır (<https://health.ucdavis.edu/publish/news/newsroom/13197> ). Farley, kadın kariyerini tam anlamıyla tahrip eden cinsiyet ayrımcılığı hikayelerine ve toplumda değişmesi gereken olaylara kitabında yer vermiştir (<http://www.wendymcelroy.com/iefeminists/2004/1027.html>). Bu çalışmaların sonucunda Farley'in ‘iş yerinde kadınların cinsel tacizi’ tanımını ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu kabul etmiştir (<https://health.ucdavis.edu/publish/news/newsroom/13197> ).

Kadınların iş hayatında neler yaşadıklarını açıklayan yeni bir cümleyle özdeşleşmiş olan Farley, tacizle ilgili mesajı ile halka açılmıştır. Ağustos 1975' te New York Şehri İnsan Hakları Komisyonu'ndan önce iş yaşamındaki kadınlar hakkında bir duruşmada konuşmuş ve terimi ilk kez kullanan kişi olmuştur. New York Times tarafından bu cümleyi manşete taşıyan bir makale seçilerek konuya yer verilmiştir. İş yerinde bu sorunu yaşayan birçok kadına ilham olan bu durum tacizle ilgili ulusal bir sohbetin başlamasını sağlamıştır (<https://www.history.com/news/until-1975-sexual-harassment-was-the-menace-with-no-name> ).

Kısa süre sonra, Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu, taciz davaları için kılavuzlar hazırladı ve kadınlar, işverenlerini işinden kovulma korkusu olmadan dava etmeye başlamıştır. 1977 yılına gelindiğinde birçok önemli dava sayesinde, mahkemeler kadınların işverenlerini taciz nedeniyle dava edebileceğini ve bu hakkın yıllarca korunacağını doğrulamıştır (<https://www.history.com/news/until-1975-sexual-harassment-was-the-menace-with-no-name> ). Farley, bu gelişmeleri kısaca şu cümleleriyle özetlemiştir; “Artık kadınlar hikayelerini ve stratejilerini paylaşabilirler. Yalnız olmadıklarını, milyonlarca çalışan kadının deneyimlerini paylaştıklarını anladılar. Karanlık bir odada bir ışık açılmış gibiydi. Kadınların birbirleri için hissettikleri dayanışma bulaşıcıydı.” (<https://www.nytimes.com/2017/10/18/opinion/sexual-harassment-corporations-steal.html> ).

ABD' de yapılan araştırmalara göre, kadınların % 40'ı ile % 70'i cinsel tacizin türlerinden birinin mağduru olmuştur. Örneğin (Miller, Stanko, Landgraf, 2010:7-8):

- Female Ulusal Kadın Yöneticiler Derneği tarafından yapılan 1990 tarihli anket sonuçlarına göre % 77' sinin cinsel tacizin iş yerinde bir sorun olduğuna inandığı belirtilmiştir.
- Amerikan Yönetim Birliği tarafından yapılan 524 firmanın 1991 yılında yaptığı ankete katılanların % 52' sinin cinsel taciz iddiasıyla ilgilendiği belirtildi.
- 1993 yılında New England Tıp Dergisi' nde yayınlanan Tıp Eğitiminde cinsel taciz üzerine yapılan bir araştırmada, kadınların % 73' ü, eğitimleri sırasında en az bir kez cinsel tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir.
- 1994 yılında, 8.000' den fazla Federal çalışandan oluşan ankete katılan kadınların % 44' ünün son iki yıl içinde cinsel taciz yaşadığı ortaya çıkarılmıştır.

1974 yılında Amerika'da Barnes V. Train davası “cinsel taciz” terimi kullanılmamasına rağmen, tarihe ilk cinsel taciz davası olarak geçmiştir. Barnes, işverenin cinsel birliktelik teklifini reddettiği için işini kaybetmiştir. İşini kaybeden Barnes dava açmış fakat dava başlangıçta reddedilmiştir (Peirce, 1989). Fakat mücadelesinde ısrarcı olan Barnes/Costle da (1977) temyiz kazanmıştır. Bu davada, Colombia Bölge temyiz mahkemesi, bir kadının cinsel talepleri yerine getirmeyi

reddettiği için maddi istihdam kaybına maruz kalmasının (örneğin işini kaybetmesi) cinsiyet ayrımcılığı olduğuna karar vermiştir. Mahkeme ayrıca şirketlerin cinsel taciz durumu konusunda harekete geçmedikleri için sorumluluklarını yerine getirmediklerini bildirmiştir. Dava sonucunda Barnes geri ödeme ve promosyonların kaybedilmesi için yaklaşık 18.000 dolar almıştır (<https://www.wenzelfenton.com/blog/2018/01/01/history-sexual-harassment-laws-united-states/> ).

Feminist Catharine MacKinnon 1979 yılında “Çalışan Kadınların Cinsel Tacizi” kitabını bugünlere uzanan yasal sorun olarak tanımlamıştır. Yani, yasal yaptırımların mevcut olduğu ırkçılıkla aynı seviyede bir ayrımcılık biçimi olarak tanımlamıştır (<http://www.wendymcelroy.com/iefeminists/2004/1027.html> ).

Cinsel tacizin davalarının çoğunluğu ilk başlarda “quid pro quo”, “şunun karşılığında bu” anlamına karşılık gelen Latince bir deyimle davalara konu olmaktadır. Bir kişiden cinsel faydalanma karşılığında terfi, ücret zammı, istihdam edilmesi gibi bir fayda ve beklenti içerisinde olma bu durumunu ifade etmektedir. Örneğin; “Eğer benimle yatarsan, seni terfi ettiririm”, quid pro quo deyimini alışverişini örneklendirmektedir (aktaran: Aydemir, Roberts, 2000). 1986 yılında Meritor Savings Bank–Vinson yasal olarak “hostile environment”, “düşmanca bir çevre” fikrini iş yerlerine kazandırmıştır. Bu yasal kavram sayesinde işverenin sorumluluğu artmıştır. Meritor’dan önce mahkemede kaybedilebilecek davalar, bu fikir çerçevesinde yasal haklara sahip olduğundan artık kazanılmaktadır (<http://www.wendymcelroy.com/iefeminists/2004/1027.html> ).

Amerika’da televizyona da yansıyan Hill dizisinde yaşanan taciz suçlamaları, cinsel taciz sorununu gündeme getirmiştir. Taciz sorunu için haftada yaklaşık 200 çağrı alan Ulusal Çalışan Kadınlar Derneği bir günde 200 çağrı almıştır (<http://www.wendymcelroy.com/iefeminists/2004/1027.html> ).

#### **1.4. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Türleri**

Amerikan hukukunda yapılan ayrıma göre iş yerinde cinsel tacizin türleri “cinsel rüşvet/gözdağı–düşmanca ortam yaratma” olarak ayrılmıştır. ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu, 1991 yılında hazırlanan “Adil İstihdam Uygulamaları El Kitabı’na göre cinsel tacizin türlerini ikiye ayırmıştır:

Hostile Environment (Düşmanca Çevre): İş arkadaşları veya amirleri tarafından bireye istenmeyen cinsel davranışlar gösterilmesi, bireyin çalışma yeteneğine müdahale edilmesi veya bireye rahatsız edici bir ortam yaratılması durumudur. “Hostile work environment” kavramı 1970’lerde feminist hukuk teorisyeni Catharina MacKinnon tarafından icat edilmiş ve 1980’ de Eşit İstihdam Komisyonu tarafından onaylanmıştır (The New Republic, 1991). 1986 yılında ise bu kavram yasal düzenlemeler içerisinde yerini almıştır (Aydemir, 2007: 8). Düşmanca ve cinsellikle kaplı iş yeri ortamı yaratma (hostile working environment): şeklindeki cinsel taciz bireyin iş performansını olumsuz şekilde etkilemekte ve korkutucu, düşmanca ve rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratma amacına sahiptir (Miller, Stanko, Landgraf, 2010: 9).

Quid Pro Quo (Şunun Karşılığında Bu): İş yerinde iş arkadaşlarının veya üst çalışanların gücünü kullanarak iş arkadaşına cinsel talep karşılığı somut bir şeyler vaat etmesidir (Miller, Stanko, Landgraf, 2010: 8). Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi, cinsel ilişki karşılığında karşı tarafa vermeye vaat ettiği ödülü ifade etmektedir. Bu vaatler üstü kapalı olduğu gibi açıkça taahhütler şeklinde görülebilmektedir (Bakırcı, 1998:99). Cinsel rüşvet, senin için bir şey yaparım fakat sen benim için ne yapacaksın mesajını karşı tarafa vermektir. Çalışanın cinsel taciz davranışına tepki göstermesi istihdam avantajını ve ilerlemesini engelleyerek olumsuz istihdam ortamı meydana getirir. Olumsuz istihdam eylemi, performansın düşmesine, kariyerin durmasına ve maaş artışlarını etkilemeye neden olmaktadır (Broderick, Saleen, 2011).

Yapılan diğer ayırım ise cinsel tacizi gerçekleştiren failin davranışa göre “sözle, gözle, fiziksel temasla” yapılmasına göre sınıflandırılmıştır (Bilgili, 2010: 35).

Görsel taciz, bakarak yapılan cinsel taciz; müstehcen içerikli resim ve belgelerin kişiye gösterilmesi dahil kişinin vücuduna rahatsız edici bir şekilde imalı bakışlarla rahatsızlık verilmesidir.

Sözel taciz; cinsellik içeren davranışlarda bulunma, cinselliği çağrıştıran imalarda bulunma, cinsel anlamda laf atma, arkadan ısıklık çalma, istemeyen şekilde aşırı ilgi gösterme, cinsel içerikli fıkra anlatma ve şaka yapma, ısrarcı bir şekilde buluşma veya yemek talepleri gibi eylemler şeklinde görülmektedir.

Fiziksel temas şeklindeki cinsel taciz ise temas ile gerçekleşen taciz şeklidir. Örneğin şaka bahanesi ile çimdikleme, istenmeyen temas, gereksiz bir şekilde elle dokunma eylemi gibi hareketler görülebilir.

Backhouse/Cohen ise, cinsel tacizi fiziksel ve psikolojik olarak iki şekilde incelemektedir. Fiziksel taciz, mağdura temas etme ile rahatsız verme şeklinden tecavüze kadar gidebilen durumu ifade ederken; psikolojik taciz, mağdura yaptırmak istediklerini psikolojik baskı altında yaptırmaya çalışma şeklidir (Bakırcı, 1998: 100).

Fitzgerald (Bakırcı, 1998: 98-99), yaptığı çalışmalar sonucunda cinsel tacizi beş gruba ayırmaktadır:

- Cinsiyet temeline dayalı taciz, kadınların mesleklerine yönelik ithamlar, kadın olduklarından ötürü aşağılama, müstehcen ifadeler kullanma, cinsel ilişki anlamında sözler söyleme biçimindeki davranışlardır.
- Cinsel ilişkiye boyun eğdirmeye yönelik taciz, rahatsız edici ve uygunsuz bir şekilde yapılan fiziksel ve psikolojik cinsel yaklaşımlardır. Kadının istememesine rağmen cinsel ilişki kurmaya çalışma, özel yaşamına müdahale etme, kadın hakkında cinsel açıdan dedikodu yayma şeklindeki davranışlardır.
- Cinsel rüşvet/gözdağı, kadının cinsel ilişki karşılığında ödüllendirileceği yönündeki davranışlardır.
- Cinsel zorlama, kadını cinsel ilişkiye tehditle zorlamadır. Bu zorlama üstü kapalı olabileceği gibi açık tehditler şeklinde de olmaktadır. Cinsel ilişkiyi reddeden kadına karşı yapılan misilleme şeklindeki davranışlardır.
- Cinsel dayatma, kadına zorla dokunmaya çalışmak, istenmeyen hareketler yapma, okşama, saldırı hatta tecavüze kadar giden eylemlerdir.

### **1.5. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Nedenleri**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), tarafından yapılan 1992 tarihli bir araştırmaya göre, “cinsel taciz ayrılmaz bir şekilde iktidarla bağlantılıdır ve kadınları çoğunlukla seks nesnesi ve ikinci sınıf vatandaş olarak gören toplumlarda gerçekleşir” açıklamasında bulunmaktadır. Cinsel taciz konusuyla ilgili en önde gelen yazarlardan

biri olan Catharine MacKinnon, cinsel tacizi kabul edilemez bir cinsel davranış ve iktidarın kötüye kullanılması arasında gerçekleşen bir güç istismarı olarak nitelendirmektedir <http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/1what1s.htm#power>

İş hayatında güç eşitsizliklerinin olması bir kişinin diğer kişiye bağımlı olması ve sosyal hiyerarşinin oluşu cinsel tacize zemin hazırlayan en önemli unsurdur. Her bir çalışan iş yerinde tacizle karşılaşabilir. Tacizde bulunan kadın veya erkek olabileceği gibi işveren veya çalışan da olabilir. Tacize uğrayan kişi aynı cinsiyetten, üst kademedен ya da alt kademedен olabilir (Balkır, 2015: 25).

Cinsel tacizin nedenlerini araştıran Stockdale'e göre (1991), tacizde bulunan kişinin mağdura gücünü ve statüsünü göstermeye çalışmakta veya cinsel isteklerini ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalara göre, erkekler cinsel tacizi daha çok cinsel isteklerini tatmin etmek için, kadınlar ise bu durumu bir güç oyunu olarak gerçekleştirmektedir (Oktay, 2001: 76).

Cinsel taciz davranışına yol açan etmenler (Aydemir, 2007: 69-91): Cinsel tacize yol açan bireysel etmenler açısından mağdurların genç ve deneyimsiz olmaları, "öğrenilmiş çaresizlik" sendromu yaşamaları, alkol ve/veya uyuşturucu kullanmaları, seksi giyinmeleri ve şikayet yolunu tercih etmemeleridir.

Cinsel tacize yol açan örgütsel etmenler, örgütsel gücün kötüye kullanılması, örgüt kültürünün cinsel tacize izin vermesi, iş yerindeki romantik ilişkilerin fazlalığı, cinsel tacizi engelleyecek mekanizmaların olmaması, yönetimin "sağır kulak" sendromu yaşaması, iş yerindeki kadın-erkek dengesizliği etmenleridir.

Cinsel tacize yol açan diğer etmenler ise, sosyo-kültürel etmenler ve yasal düzenlemelerdeki ve/veya uygulamadaki eksikliklerdir.

Cinsel taciz sorunu daha çok iş yerlerinde meydana gelmektedir. İş yerinde yer alan hiyerarşik kademelerin suiistimal edilmesinden dolayı tacizden en çok kadınlar zarar görmektedir. Üst kademelerde bulunan art niyetli erkek çalışanlar, cinsel isteklerini gerçekleştirebilmek için, kendisinden daha alt sınıftaki kadınlara, kariyerlerini iyileştirme vaadiyle veya bunun tam tersi meslek hayatlarını tehdit etmek suretiyle cinsel tacizde bulabilmektedirler (Seyyar, 2006).

Tacizde bulunan bireyin sosyal ahlakı, kültürel denetimi, sosyal normları ve ahlak yetersizliği veya eğitim eksikliği açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Cinsel taciz kişinin toplumdaki olağan sürecini devam ettirebilmesi açısından zayıf olduğunu ve dürtülerine yenildiğini göstermektedir (Çakır, 2007).

### **1.6. Cinsel Tacizin Ortaya Çıkmama Nedenleri**

İş yerinde cinsel tacizin saklanması veya ortaya çıkmamasının en önemli nedeni misilleme korkusudur (Bakırcı,1998: 79). Mağdur işyerinde dışlanmaktan, dedikodu yayılmasından, işinden kovulmaktan ve işsiz kalmaktan korktuğu için susmaktadır.

Ayrıca mağdurlar iş yerinde cinsel taciz sorunu ile karşılaştığı zaman hangi haklara sahip olduğunu bilmemeleri, tacizi nasıl kanıtlayacağını bilmemesi, davaların uzun sürede sonuçlanması ve maddi yükü, olayın basında yer alması gibi endişeler tacizin üstünün örtülmesine neden olmaktadır (Bakırcı, 1998: 83).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, kadın mağdurların cinsel taciz karşısında sessiz kalmalarının nedeni yanlış anlaşılmaktan korkmaları (%12,2) olduğunu belirtmiştir. Toplumda yerleşmiş bakış açısına göre tacize erkeği cesaretlendirenin kadın olduğu yargısı kadının taciz karşısında susmasına neden olmuştur. İş ortamının huzursuz olmasından ve dışlanacağı korkusundan dolayı mağdur sorununu kendi içinde yaşamaya çalışmaktadır. Taciz sorununu konuşmaktan ve şikayet etmekten çekinen kadın en fazla güvendikleri arkadaşlarına anlatabilmektedir. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, kadınların sessiz kalma nedeni olarak ikinci sırada utanç duyma (%2,4), üçüncü sırada işle ilgili mesleki engellerle karşılaşma korkusu (%1,2) oranında cevap alınmıştır. (Gerni, 1995: 35-36).

Son olarak, cinsel tacizin ortaya çıkmama sebepleri arasında işverenler, işletmelerinin/kurumlarının zarar görmemesi için taciz olayını kapatmaya çalışırlar ya da olayı küçümsemelerinden veya taciz yapan kişi ile olan münasebetlerinden dolayı sessiz kalmayı tercih edenler (Bakırcı, 1998:80).

### **1.7. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Sonuçları**

İş yaşamında cinsel tacizin mağdur açısından ve işveren açısından sonuçları ele alınmaktadır.

### 1.7.1. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Mağdur Açısından Sonuçları

Cinsel taciz, mağdurların psikolojik, fizyolojik ve aşırı strese maruz kalmaları, bu kişilerin istihdam ve eğitim ortamlarından uzaklaşmasına neden olan, insan haklarına müdahale eden bir konu olarak çerçevelenmiştir (Sıgal, 2006: 356). Akgeyik (1998)'e göre cinsel tacize uğrayan çoğu insanın, ilk önce şaşırıp kaldığını ve mahcup olarak ne yapacağını bilemediğini belirtmektedir. İşverenin ya da böyle bir tutumu yakıştıramadığı kişiye karşı kendisinin yanılmış olabileceğini düşünerek olayın yanlışlıkla gerçekleştiğini düşünmektedir.

İş yerinde cinsel taciz sorununu çoğunlukla kadınlar yaşamaktadır. Mağdur olan kadınlara destek olmak amacıyla kurulan kurumlara, sağlık kurumlarına , yasal süreçlere de ihtiyaç duyan taraf yine kadınlar olmaktadır (Bakırcı, 1998, 11).

Cinsel taciz erkeklerin güç statüsünü kadınlara gösterme biçimlerinden biridir. Erkeklerin göstermekte olduğu bu tutum kadını toplumda ikincil konuma yakıştırmaya çalışarak iş yerindeki kadına cinsel rol yükleyerek onu pasifleştirmeyi amaçlamaktadır. Cinsel tacizin amacı, iş yerinde aktif olan kadının görevinin üretmek değil de cinsellik olduğu vurgusunu yapmaya çalışmakta ve kadını cinsiyete dayalı ayrımcılığa, yetersizliğe ve çaresizliğe mahrum bırakmakta ve kadınları çalışma hayatından soyutlamaya çalışmaktır (Gerni:1995).

Yaşanmış cinsel travma kişinin hem zihinsel hem bedensel sağlığında ciddi hasarlar oluşturur. Diğer travmatik durumlardan farklı olarak cinsel travma yaşamış kişi utanç, suçluluk, kirlenmişlik, duygularını da yoğun bir şekilde yaşamaktadır (Yıldırım, 2018: 29).

Cinsel taciz davranışına maruz kalan kişi bu olayın sonucunda kendini suçlu görmekte ve içine kapanma halini yaşayabilmektedir. Mağdurun yaşadığı kültürde tacizciden daha çok mağdur suçlanıyor ise mağdurun kendini suçlu olarak değerlendirmesi Aydemir (2007: 104)'e göre olağan bir durumdur.

Cinsiyet temelli düşmanca davranışların mağdurları, işlerinden ayrılmasalar da çeşitli kaytarma davranışlarıyla işin verimliliğinin azalmasına sebep olmaktadır. Yapılan analizler cinsiyet temelli düşmanca davranışların kadın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini; işe geç gelme isteği, iş ortamındaki ilişkilerin zayıflaması, psikolojik ve fiziki

sağlık durumlarının olumsuz etkilendiğini ortaya koymaktadır. İş bulma endişesi içerisinde olan ve yaşam şartlarını göz önünde bulunduran kadınlar, işten ayrılmayı seçenek olarak görmemekte ve aynı sorunu yeni iş yeri ortamında da yaşayacağını düşünmektedir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002: 23-24).

Taciz mağduru olan kadınların, yönetime bu konuyu çoğunlukla şikayet etmemeyi tercih etmemesi mağdura psikolojik olarak daha çok sıkıntı vermektedir. Yaşadığı sıkıntı karşısında sessizliğini korumaya çalışan kadınlar öğrenilmiş çaresizlik durumunu kendilerine yaftalamaktadır. Bu tercih “taciz” kelimesinin anlamını (aciz kalma, çaresiz kalma şeklinde) daha iyi açıklamaktadır (Aydemir, 2007: 101).

Kadınların tacize karşı çekingen ve utangaç olmaları cinsel taciz olaylarının çoğu zaman üstünün örtülmesine neden olmuştur. İş yerinde bu sorun karşısında işverenin de sorumluluk sahibi olduğunu kapsamlı bir şekilde bilmeyen mağdur kendi imkanları doğrultusunda bu sorunun üstesinden gelmeye çalışmaktadır (Seyyar, 2006).

Tacize uğrayan kişi, iş alışkanlıklarını değiştirmeye, işine ilgisini kaybetmeye, işi ile ilgili hedeflerinden vazgeçmeye ve kişinin iş değişikliği yapmasına neden olmaktadır (Bakırcı, 1998: 13). İş yaşamında kendilerini başarısız ve beceriksiz görmeye başlayan mağdur olan kadınlar yükselen kariyer hayatlarını devam ettirmekte sıkıntı yaşamaktadır. İş yerinde korku ve endişe içerisinde olan mağdur, iş yerinde depresif (meyus) bir hal almakta ve strese karşı koyamamaktadır. Gücsüz kalan ve başkalarından yardım istemeyen birçok kadın iş motivasyonunu tamamıyla kaybetmektedir (Seyyar, 2006).

Cinsel tacizin neden olduğu psikolojik rahatsızlıklar; stres ve depresyon, kaygı, engellenme, öfke, kendine olan güvenin yitirilmesi, kendini yalıtılmış ve dışlanmış hissetme, utanç duyma, kendini suçlama ve mental sorunlar olarak sıralayabiliriz. Cinsel tacizin neden olduğu diğer rahatsızlıklar; uyku bozukluğu, madde bağımlılığı, yeme bozuklukları, cinsel ilişki bozuklukları ve sosyal ilişki bozuklukları mağdur olan kişide görülebilmektedir (Aydemir, 2007: 100).

Harvard Üniversitesi’nde yapılan bir araştırmaya göre çocukluğunda cinsel tacize uğramış kişilerin sadece psikolojik travmayla bu durumu geçirmediğini ayrıca bu durumun kişilerin DNA’larını da değiştirdiğini ortaya koymuştur. Tacize uğrayan kişiler

DNA'larında oluşmuş olan bu değişiklikleri çocuklarına aktarmakta ve gelecek kuşakların depresif olmalarına ve stres bozukluğunu yaşamalarına neden olmaktadır (<https://www.yenialanya.com/saglik/cocuklukta-cinsel-taciz-dna-yi-da-degistiriyor-h339598.html> )

İş yerinde tacize uğramak kişinin işteki veriminin düşmesine, işe devamsızlığına, mesleğini sevmemeye, amirlerine karşı olumsuz davranışlar göstermesine, kariyerini durduracak bölümlere geçmesine neden olmaktadır. Bu durum çalışanın alacağı ücrette değişikliğe yol açmaktadır. Bu sebeplerden dolayı iş değişikliği yapmak isteyen kadın cinsel tacize tekrar uğramamak için erkek egemen işlerde çalışmaktan kaçınmakta ve düşük ücretli geleneksel “kadın işleri” nde çalışmayı tercih etmektedir. (Bakırcı, 1998: 15).

Sonuç olarak iş yerinde yaşanan cinsel taciz kadının ekonomik özgürlüğünü ve özerkliğini elinden almakta ve yaşam kalitesini etkilemektedir. Taciz kadının kariyerini planlamasını engellemekte ve kadını erkeğe bağımlı yaşamaya zorlamaktadır. Kendi ayakları üzerinde duramayacağına inanan kadın erkeklerin izin verdiği ölçüde iş yaşamında var olabileceğine inanır (Bakırcı, 1998: 15).

#### **1.7.2. İş Yaşamında Cinsel Tacizin İşveren Açısından Sonuçları**

İşveren, cinsel tacizde bulunan çalışanın yarattığı düşmanca çalışma ortamından doğrudan sorumlu olmasa da dolaylı olarak sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca işverenin sorumlulukları arasında işçiyi gözetme borcu da söz konusudur. Bu borcun başlamayabilmesi için ise işçi ile işveren arasında hukuksal bir ilişkinin olması gerekmektedir. Gözetme borcu, işçinin işe başladığı anda başlamakta ve iş ilişkisinin sonlanması ile bitmektedir (Bakırcı, 1998: 182-203).

Cinsel taciz, iş yerinin düzenini bozduğu gibi iş yerlerinde işverenleri ani bir şekilde büyük bir maliyet sorunu içerisine düşürmektedir. Mağdur olan kişi işten uzaklaşmak için izin alması veya işten ayrılması gibi durumlar işletmenin karlılığını etkilemektedir. İşinden ayrılan işçinin yerine yeni işçi alınması ve eğitimin verilmesi işverene plansız bir maliyet çıkarmaktadır. Ayrılan işçinin yerine yeni çalışan kişi alınamadığında ise diğer çalışanlar fazladan çalışmak zorunda kaldığı için ek maliyet

çıkabilmektedir. Bu maliyetlere ek olarak taciz nedeniyle işinden ayrılan çalışana ödenecek tazminatlar da eklenebilir. (Bakırcı, 1998:15-16).

1988 yılında Çalışan Kadın Dergisinin 160 büyük şirketle yaptığı araştırma sonuçları iş yerinde cinsel taciz vakalarının işletmelere 6.7 milyon dolar maliyet çıkardığını belirtmiştir. Yapılan bu araştırma içerisinde maliyet hesapları eksik hesaplanmış örneğin mahkeme masraflarına da yer verilmemiştir. İş yerlerinde cinsel taciz sorunu sebep olduğu maddi kayıpların yanında çalışanların iş verimliliğini düşürmekte ve motivasyon eksikliğine sebep olmaktadır (Akgeyik, 1998: 220).

İşverenin gerekli önlemleri yeterli oranda almaması veya hiç önlem almaması durumunda cinsel tacize uğrayan mağdur, iş yerine gitmeme ve işini reddetme hakkını kullanabilmektedir. Bu durumda, mağdurun iş akdi fesh edilemediği gibi ücretinden de bir kesinti yapılamaz. İşveren gerekirse çalışanına başka bir bölümde çalışma imkanı sağlamak durumunda fakat çalışanına eski iş yerinde çalışması için baskı kurma hakkına sahip değildir (Seyyar, 2006).

Emek yoğunluğu fazla olan iş yerlerinde işçi verimliliğini artırmak önemlidir. Örneğin sağlık hizmetlerinde yaşanan cinsel taciz sorunları ortaya çıktığında işçi verimliliğini azaltan, insan ilişkilerini engelleyen düşmanca bir çalışma ortamına dönüşebilir (Kısa, Dziegielewski, Ates, 2002: 80).

İş yaşamında cinsel tacizin önlenmesi için yapılan tüm araştırmalar şunu ortaya koymuştur: İşverenin sorumluluklarını bilmesi ve yerine getirmesi durumunda cinsel tacizin engellenebilmesi veya en aza indirgenmesi mümkün olabilmektedir (Özdemir, 2006:92).

## **1.8. Cinsel Tacizle Başa Çıkma İzlenebilecek Yöntemler**

Cinsel tacizle başa çıkma izlenebilecek yöntemler, bireysel, örgütsel ve toplumsal başa çıkma yöntemleri olarak üç başlık altında ele alınmaktadır.

### **1.8.1. Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri**

Cinsel tacize maruz kalan çalışanların tacize karşı susmamaları, şikayette bulunmaları, dava haklarını kullanmaları gerekmektedir. Ayrıca tacizi bilenlerin

misillemeden korkmadan tanık olduğu tacizi cesur bir şekilde bireyin ortaya çıkarmasına yardım etmelidir (Bakırcı, 1998: 306).

alışan bireyler, iş yerinde yaşayabileceği cinsel taciz durumlarında cinsel tacizin sınırlarını ve anlamını bilmelidir. Taciz söz konusu olduğunda hangi davranışların taciz olup olmadığı muhakemesini kendi içinde yapabilmelidir. Böyle bir durumla karşılaştığı zaman bunu arkadaşları veya çevresiyle paylaşabilmelidir. Böylece diğer iş arkadaşlarını tacizciden korumuş olur. Mağdur yaşadığı bu sorunu işletme yönetimine de rahatlıkla bildirmelidir, aksi takdirde tacizci mağdurun bu sessizliğinden cesaretlenebilir. Mağdur olan birey, bu sorunu zaman kaybetmeden rapor etmeli, tanıklık yapacak kişiler bulmalı ve toplayabileceği kadar kanıt toplamalıdır (Akgeyik, 1998: 220-221).

Cinsel tacizle başa çıkmada bireysel yaklaşımlar:

- Tacizciye direkt tepki gösterme,
- Tacizciden ve taciz ortamından uzaklaşma,
- Cinsel tacizi sineye ekmeme,
- Cinsel tacizin gerçekleştiği iş yerini terk etme (Aydemir, 2007: 124).

Cinsel tacizle karşılaşmamış bireyler kendilerinin başına gelmişçesine bu olumsuzluklara karşı duyarlı olmalı ve bir gün böyle bir durumla kendilerinin de karşılaşabileceğini düşünmeli ve mağdur olan iş arkadaşına yardım etmelidir (Akgeyik, 1998: 221).

ABD’de ve İngiltere’de yayımlanan iş yaşamında cinsel tacizle ilgili neredeyse bütün rehber kitaplarda, taciz mağdurlarına altı çizilerek kendilerini suçlu hissetmemeleri çağrısında bulunulmakta ve mağdurun bireysel olarak yapabilecekleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Bakırcı, 1998: 323):

1. Mümkünse faile doğrudan veya nc bir kişinin aracılığıyla davranışının istenmediğini net bir biçimde anlatılmalıdır (Davranışlarından hoşlanılmayan işçiler de bu tür tepkileri ciddiye almalı ve derhal durmalıdırlar).
2. Belli davranışlara katılan işçiler, bu davranışları artık istemiyorlarsa, istemediklerini açıkça anlatmalıdır. Yalnızca durmak yeterli olmayabilir.

3. Mümkinse sorun iş yerindeki amire haber verilmeli ve tacizin durdurulması istenmelidir. Tacizde bulunan bir müşteriye, mağdur amirine şikayette bulunmalı ve tacizin durdurulması istenmelidir. Faile yazılı bir şikayette bulunulabilir. Yazıda, ne olduğu hangi davranışın rahatsız edici bulunduğu yer almalıdır. Bir kopyası amire verilebilir ve faile bir kopya verilirken bir tanık bulundurulabilir.
4. Eğer taciz devam ederse, ne olduğuna ilişkin bir günlük tutulmalıdır. Günlükte,
  - Kim ne dedi, ne yaptı, ne zaman?
  - Tanık var mı? Kim?
  - Mağdurun tepkisinin ne olduğu,
  - Tacizden ötürü ne hissedildiği yer almalıdır. Günlük her olaydan sonra anılar tazeyken ve evde (iş yerinde değil) tutulmalıdır.
5. Diğer işçilere de benzer biçimde davranıldığından şüpheleniliyorsa, onlarla da konuşulmalı ve birlikte hareket edilmelidir. Mümkinse, ne olduğu ve tacizden ötürü üzüntülü olduğu konusunda meslektaşlarla konuşulmalıdır. Suskunluk tacizi durdurmayacak ve tanık da yoksa, durum mağdurun aleyhine olabilecektir.
6. Gerekli büro, örgüt ve sendikalara şikayette bulunulmalıdır.
7. Hukuksal danışmanlık için avukatlara veya gönüllü kuruluşlara başvurulmalı, dava açılmasa bile mağdur haklarını öğrenmelidir.
8. Gerekliyse psikolojik yardım talep edilmelidir.

### 1.8.2. Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri

İşveren, işçiyi gözetme borcu ve eşit davranma yükümlülüğü altındadır. Borçlar Kanunu'nun, "İşçinin Kişiliğinin Korunması başlıklı 417. Maddesi'ne göre, İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla ve işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Özkazanç, 2012: 29).

Bunun için işverenler;

- Cinsel tacize karşı politika belgesi oluşturmali,

- Cinsel taciz konusunda iş yerinin temel felsefesini ve politikasını açıklamalı,
- Çalışanları cinsel taciz konusunda uyarmalı ve haklarının neler olduğu hususunda bilgilendirmeli,
- İş yerinde bir taciz söz konusu olduğunda bu durumun nasıl ele alınacağına dair net kurallar belirleyen hükümlere belgelerinde yer vermelidir.

İşveren önlemlere rağmen tacizin ortaya çıkmasını engelleyemezse, olayı gerçekleştiren failin gerekli şekilde yaptırımla karşılaşması için gerekeni yapmalıdır. Cinsel tacizin gerçekleşmesinin ardından işveren 6 iş günü içerisinde fesih hakkını kullanabilmektedir. 6 iş günü geçtikten sonra hak düşürücü süre bittiğinde iş akdi fesih edilirse bu sebepten dolayı kıdem ve ihbar tazminatını taciz eden çalışana ödemesi gerekmektedir (Şua, 2015: 28).

İşveren gözetme borcu sorumluluğu içerisinde çalışanlarını diğer çalışanların tacizinden korumakla yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüğü İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Yer verilen bu maddeye göre işveren, tacizde bulunan işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymadığı gerekçesiyle hizmet akdini feshedebilir (Bakırcı, 1998: 211).

Genel ahlak kurallarına uymayan, yakışsız ve açıkça sataşmayı ortaya koyan bilgisayar yazışmaları karşısında işveren haklı sebeple fesih yapma imkanına sahip olmaktadır. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre, “bir kadın işçinin namus ve iffetini etkileyebilecek şekilde nedensiz yere kendisinin cinsel tacize uğradığı yönünde ayrıntılı olarak açıklamada bulunması hayatın olağan akışına aykırıdır” ölçütü kabul edilmiştir (Şua, 1998: 28).

Cinsel tacizi işveren somut bir şekilde ispatlamak sorumluluğundadır. Fakat Yargıtay'ın cinsel taciz davalarındaki kararlarında, “cinsel suçların işleniş şekli dikkate alındığında, mağduru tek başına kollama ve görgü tanığına olanak bırakmamayı gerektiren bir özelliği vardır” denilerek tacizin kanıtlanamaması durumunda dahi “hayatın olağan akışı” ya da “ilk görünüş ispatı” ölçütlerinin kullanıldığı görülmektedir (Şua, 1998: 28).

İşveren tacizi önlemekte başarılı olamamışsa, tacizi önlemek adına uygun önlemleri almakta ve soruşturma yapmakta yükümlülük sahibidir. Bu yükümlülüklerini yerine getirdiği zaman işveren sorumluluktan kurtulmaktadır. Fakat bu önlemlerin tacizi bitirecek derecede yerine getirilmiş olması gerekmektedir (Bakırcı, 1998: 188).

İşverenin diğer yükümlülükleri ise cinsel taciz durumu ortaya çıktığı zaman mağdurun derhal yardım isteyebileceği bir güvenlik sistemi oluşturma, güvenlik personeli bulundurma gibi önlemlere iş yerinde yer vermekle yükümlüdür (Özdemir, 2006: 92).

Cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı olan ve iş yerindeki hiyerarşik yapıdan ve demokratik olmayan ortamlardan oldukça etkilenmektedir. Bu sebeple cinsel tacizle başa çıkmak adına bu durumlar ortadan kaldırılmalıdır. Kadınlarla özdeşleşmiş olan cinsel nesne anlayışı, iş yerindeki hiyerarşik yapı ve otoritenin kötüye kullanılması ortadan kaldırılmalıdır. İş yerlerinde daha demokratik endüstriyel ortamlara yer verilmelidir (Bakırcı, 1998: 298-299).

Cinsel tacizle başa çıkmada örgütsel yaklaşımlar:

- Cinsel taciz politikası oluşturmak,
- Etkin bir şikayet mekanizması oluşturmak,
- Kapsamlı eğitim programları düzenlemek,
- İş yerindeki romantik ilişkileri sınıflandırmak,
- İş yerindeki kadın- erkek dengesizliğini düzeltmek,
- İş yerindeki karşılıklı saygı kültürünü geliştirmek (Aydemir, 2007: 135).

İşletme yönetimi cinsel taciz şikayeti ile gelen çalışanını ciddiyle dinlemeli ve hemen harekete geçmelidir. Aksi halde taciz olayı büyüyebilir ve bu durumdan işletme zarar görebilir (Akgeyik, 1998: 221).

İş yaşamında cinsel tacizin engellenebilmesi için yapılabileceklerle ilişkin olarak Solmuş (2005:6) ise aşağıdaki önlemlerden bahsetmektedir:

- Kadın çalışanlar açısından iş yeri çalışma politikaları geliştirilebilir,

- İş yerinde çalışanların kadın-erkek dağılımının birbirine yakın olmasına ve kadınların iş ortamına girme ve yükselme olanaklarına dikkat edilebilir,
- Çalışanlar arasında duyarlılık oluşturma, empati iletişimi ve yakınlığı geliştirmek amacıyla çalışanlara eğitim programları verilebilir,
- İş yerinde mağdur olan kişi ister kadın ister erkek olsun cinsel tacize taviz verilmemeli ve cezai işlem gecikmeden yapılmalıdır.

### **1.8.3.Toplumsal Başa Çıkma Yöntemleri**

Aydemir (2007: 167), cinsel tacizle başa çıkmada toplumsal yaklaşımlar olarak, yasal düzenlemelerin etkinliğini artırmak ve toplumsal duyarlılık oluşturmaktan bahsetmektedir. Bakırcı' ya (1998:326), göre asıl çözüm toplumun bakış açısını değiştirmektir. Bu değişim de ancak eğitimle gerçekleştirilebilir. Cinsel tacizi önlemek adına yapılan bütün çalışmaların amacı tacizi önlemeye yönelik olmalıdır. Çünkü cinsel tacizi yaşayan mağdurların ortak görüşü tacizin yaşanmaması veya yaşanması durumunda hemen sona erdirilmesidir. Son olarak, cinsel taciz önlemleri için çalışmalar yapılırken ayrımcılık konusuna ayrıntılı bir şekilde yer verilmelidir. Çünkü “cinsel taciz ayrımcı bir düşüncenin ürünüdür”.

Yine sendikalar da cinsel tacizin önlenmesinde büyük rol oynamaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin getirdiği yükümlülüklerle işverenlerle taciz sorunlarını ve eşitlik taleplerini rahatlıkla konuşabilmelidirler. Sendikalar taciz konusunda çalışanlara bilgi verebilirler. Sendikacılar işverenlerden taciz konusunda tedbir alınması gerektiğini belirtebilirler ve taciz konusuna toplu iş sözleşmelerinde ayrıntılı olarak yer verilmesini talep edebilirler. Ayrıca sendikalar hükümetin taciz konusundaki politikalarına ve çıkarılacak yasalarla cinsel tacizin önlenmesine katkı sağlayabilirler. Sendikalar diğer sendikalar ile işbirliği yaparak ve yaşanmış taciz olaylarını dikkate alarak, ortak strateji geliştirebilir ve bu sorunlar karşısında tüm sendikalarla toplu sözleşmelere cinsel tacizi önleyici maddelere yer verebilirler (Akgeyik, 1998: 222).

Ünsal (2017), cinsel tacizin önlenmesi için alınabilecek önlemleri şöyle sıralamaktadır:

- Tacizin önlenmesi için ilk yapılması gereken şey eğitimidir. İşverenler ve sendikalar çalışanlara kendilerini nasıl koruyabileceklerine dair düzenli eğitim vermelidir,
- İş yerinde kamera sistemi olması caydırıcı sebep olabilmektedir,
- İşverenler ve sendikalar kadın işçilere kendilerini gerektiğinde korumak adına sprej gibi savunma araçları temin edebilir,
- Sendikalar iş yerlerini belirli zamanlarda ziyaret edebilen, işçilerle yakın ilişki kurabilen, dile getiremediklerini taciz olaylarını rahatlıkla anlatabilecekleri kadın gözlemciler istihdam etmeli,
- Sendikalar tacizden işçileri korumak için iş yeri sendika temsilcileri eğitmeli ve iş yerlerinde devamlı gözetim yapmalarını sağlamalıdır.

Cinsel tacizle ve ayrımcılıkla mücadele etmek için kadınlar örgütlenmeli ve savunma stratejisi olarak iş yerlerinde küçük eylem grupları oluşturulmalıdır. Tacize uğrayan kişi yalnız bırakılmamalı, tacize uğrayan kişiye destek olunmalı ve dayanışma içerisinde hareket edilmelidir. Fail teşhir edilmeli ve kınanmalıdır. Sadece kadınlar değil erkek çalışanların da desteği alınmaya çalışılmalı ve erkekler de tacizde bulunan kişiye davranışlarının yanlış olduğunu ve bu duruma göz yumulmayacağını göstermelidir (Bakırcı, 1998: 323).

## İKİNCİ BÖLÜM

### AHLAKİ CESARET

#### 2.1. Ahlak Kavramı ile İlişkili Kavramlar

Bu bölümde ahlak kavramı ve ahlak kavramı ile ilişkili cesaret, erdem ve kahramanlık kavramları açıklanmaktadır.

##### 2.1.1. Ahlak Kavramı

Ahlak kavramını açıklamak için cesaretin ahlaki kavramının ne anlama geldiğinin tanımlanması gerekmektedir. “Ahlaki”, iyi olanı ima ediyorsa, ahlaki cesaret de etik olma cesareti anlamına gelmektedir. İnsanlar, hemşireler, ebeveynler ve topluluk üyeleri gibi ahlaki görev ve yükümlülüklerin listesi oldukça uzundur. (Lachman, 2007: 131).

Latince “moral” olarak ifade edilen sözcüğe karşılık “ahlak” kavramı kullanılmaktadır. Arapçada ise “hulk” olarak ifade edilen kavram huy ve karakter anlamına karşılık gelmektedir. Ahlak kavramı, toplum içerisindeki düzeni sağlamak, toplumun değer yargılarını yansıtmının yanı sıra insanların toplumdaki davranışlarının nasıl olması gerektiğini belirlemektedir (Çalık ve Er, 2016).

Genel anlamda ahlak, kişilerin birbiriyle, kişilerin grupla, grubun grupla ilişkisini belirleyen ilkeleri, değerleri ve kuralları düzenlemeyi ifade etmektedir. Bazı yazarlar ahlakın bireysel yönü üzerinde dururken bazıları ise toplumsal yönüne dikkat çekmektedir. Bernart Gert; ahlakın toplumsal boyutuna vurgu yaparak mantıklı bireylerin ilişkilerini yönetmesinde etkisi olduğunu düşünmekte ve ahlakın kamusal bir sistemin varlığı olduğuna dikkat çekmektedir (Çalık ve Er, 2016).

Ahlak kavramı her zaman belirli bir eylemin, tavrın veya sözle bağlantılı ifadelerin kullanılmasıyla ifade edilmektedir (Çelebi, 2003: 3). Birey ahlaklı olmayı veya erdemli kalabilmeyi bilgiyle kazanabilmektedir. Kısaca, erdemli insan, bilgili kişidir diyebiliriz (Uyanık, 2007).

### 2.1.2. Cesaret

MÖ 350 yılında, Aristo cesareti korkaklık ve tahammül arasındaki denge olarak tanımlamıştır. Aristo, cesaretin erdeminin hem kendi içinde bir son hem de daha geniş kapsamlı bir iyilik için bir araç olarak anlaşılması gerektiğine inanıyordu. Diğer tüm erdemlerin başarısı için gerekli olanın cesaret olduğunu görmüştür. “Cesaret, insan niteliklerinin ilkidir, çünkü diğerlerini garanti eden niteliktir.” Bununla birlikte, Aristoteles'in ana odak noktası, ahlaki cesarete değil, savaşta ihtiyaç duyulan fiziksel cesarete odaklanmasıdır (Lachman, 2007: 131).

Antik çağ filozofları Plato ve Aristoteles, cesaret kelimesini dönemin şartlarına uygun olarak savaş meydanlarındaki kahramanlarla açıklamaya çalışmışlardır. Plato cesareti anlatmak için askeri ortamları tartışma konusu içerisinde tanımlamaya çalışmıştır. Platon'un Lakhes kitabı, hangi tür askeri eğitimin bir çocuk için en iyi olduğu sorusuyla cesareti açıklamaya çalıştığı bölümle başlamaktadır. Ana karakterler Lakhes ve Nikias, Atina generalleridir ve Sokrates'i sohbete katmaktan sorumludurlar. Cesaretin ilk tanımlanması, Nicias için şöyledir: “Eğer bir adam görevinde kalmaya ve düşmana karşı kaçmadan savunmaya istekli ise, o zaman onun bir cesaret adamı olduğundan emin olabilirsiniz.” Diyalogda, Lakhes, Nikias ve Sokratlar, “ruhun dayanıklılığı”, “bilgelik ve korku” gibi başka cesaret unsurları ile ilişkilendirirler. Sokrates, savaşa atıfta bulunarak, bireylerin savaşta olduğu kadar “hastalık, yoksulluk ve devlet işlerinde” olduğu gibi cesareti bu kavramlarla anlatmak istemiştir (Miller, 2005:1).

Lysis Lakhes kitabında, Sokrates, Lakhes'e “cesaret nedir?” sorusunu sorar: Lakhes ise “Doğrusu, Sokrates, bunu söylemek güç değil. Bir kimse, savaş sırasında yerinde durarak, kaçmaksızın, düşmana dayanmayı aklına koymuşsa, emin ol, o adam cesaretlidir” açıklamasını yapmıştır (Platon, 2001: 62).

Bir eylemin gerçekten cesur bir eylem olarak ifade edilebilmesi için Sokrates açısından değer bilgisine sahip olması gerekmektedir. Eylem sahibi kişinin hedefine ulaşmaya çalışırken bu hedef için göze aldığı tehlikelerin bilgisine sahip olmalıdır. Buna göre birey, öncelikle böyle bir değer bilgisine sahip olduktan sonra bu bilgi

doğrultusunda eyleme geçmelidir. Ancak böyle bir eylem, cesur nitelemesine hak kazanabilir duruma gelmektedir (Platon, 2011:26-27).

Bugüne kadar cesurca denilen eylemlerin savaşıla bağlantılı olduğu ve cesaretle özdeşleşen bireylerin çoğu kez savaş kahramanları olduğu geçmiş zamanlarda, birisinin ülkesi için savaşma ve hayatını feda etme gerekliliği, Plato ya da Aristoteles' in zamanında olduğu kadar ihtiyaç duyulan bir durum değildir. Antik Yunan ve Amerika'nın sömürge zamanlarında olduğu gibi ülkelerini savunmak için her birey artık silah almaya ihtiyaç duymamaktadır. Binlerce hatta yüzbinlerce insan arasında yapılan büyük savaşlar, daha önce yapılan sıklıkta olmamakta ve bugün askeri stratejiler tek bir asker kaybetmemek üzerine odaklanmaktadır (Miller, 2005: 2-3). Plato ve Aristo'nun tanımladığı cesaret, savaş meydanlarındaki cesaretle ilişkilendirilmesi günümüz için eskimiş bir hal olmaktadır.

Battlefield, cesareti artık eskisinden daha az kullanılabilir, ancak bu cesaretin daha az tanındığı anlamına gelmediği, şeklinde açıklamaktadır. Savaş alanlarının yüzyıllar önce terk edilmesinden bu yana öne çıkan diğer yaşam alanlarında cesaretin ortaya çıkabileceği artık kabul edilmektedir. Çağdaş toplumdaki ortak cesaret anlayışımızda, çoğunlukla iki cesaret çeşidi arasında ayrım yaparız; fiziksel cesaret ve ahlaki cesaret. Bu iki tür cesaretin karşılaşılan iki farklı korku türüne karşılık geldiği gösterilebilir; fiziksel zarar ya da ölüm ve “ahlaki bütünlük ya da orijinallik kaybı, sosyal onaylamama”, şeklindedir. Fiziksel cesaret en çok cesaretin orijinal halini yansıtır (savaş alanlarına atfedilir). Ama bugünün fiziksel cesareti savaş alanının ve günlük eylemlerin ötesine uzanacak şekilde genişletilmiştir. Fiziksel cesaret genellikle sporcuların, itfaiyecilerin ve polis memurlarının yanı sıra fiziksel bir eylem gerçekleştirildiğinde askere atfedilen bir özelliktir. Diğer yandan ahlaki cesaret, Martin Luther King gibi ahlaki duruşları olan bireylere atfedilmektedir (Miller, 2005: 4).

Cesaret, kişiden kişiye farklı koşullarda değişebilmektedir. Örneğin, yükseklik korkusu olan kişi için kayalıklarda tırmanış yapan kişiyi kendisiyle kıyasladığında cesaretli biri olarak tanımlayabilmektedir. Cesaret, bireyin kendi içsel durumuna göre farklı şekillerde kendini gösterebilmektedir (Miller, 2005: 19). Platon (2011)' a göre cesaret, erdemin bir parçası değil, bütünüdür.

### 2.1.3. Erdem

Aristo ve Platon, cesareti anlatırken erdeme de yer vermişlerdir. Bununla birlikte, cesaretin bir erdem olduğu konusundaki teorileri, şu anki toplum için uygulanamaz niteliktedir. Plato'nun erdemler teorisi, Formlar (idealar) teorisi anlayışına dayanır, "insan gerçekliği dışındaki iyilik, güzellik ve hatta cesaret gibi kavramların gerçek varlığı" şeklindedir. Günümüzde, filozoflar Platon'un bu formların öncül bir varlığını kanıtlamak konusundaki yaklaşımını büyük ölçüde reddetmişler, ancak toplumda iyi, güzel ve cesaret gibi kavramların var olduğu fikri hala geçerli olmaktadır. Aristoteles'in teorisi, şu anki topluma uygulanabilirlik konusunda da bir sorunla karşı karşıyadır; çünkü cesaret teorisini asil uçlar fikrine dayandırmaktadır. Aristoteles'e göre cesaretin tek asil sonu savaşta zafer olmasıdır (Miller, 2005: 5).

"Kardinal Erdemler ve Platon' un Ahlak Psikolojisi" adlı yazısında David Carr, cesaretin temel önemine dair kanıtlar sunmaktadır. Carr, Cumhuriyet' in Platon' un iradesini, ahlak psikolojisinin ek bir parçası olarak ortaya koyduğunu düşünmektedir. Normal bir birey, acı ve sıkıntıdan kaçınmayı sever ancak Carr, Platon'un acı ve sıkıntıdan kaçınmanın her zaman mümkün olmadığını kabul ettiğini söylemektedir. Cesur bir kişiyi korkak bir kişiden ayıran şey, acı ya da zorlukların miktarı ya da kalitesi değil, acı ve sıkıntıya verilen cevap olmaktadır. Cesaret, olağan bir erdem olmalıdır çünkü tüm bireyler acı ve sıkıntı ile karşılaşmaktadır. Erdemli insan bu durumlarla karşılaştığı zaman başa çıkmasını bilmelidir (Miller, 2005: 6).

Aristoteles'e göre, hiçbir kardinal erdem yoktur ve tüm erdemler ikiye ayrılmaktadır: düşünce ve ahlaki erdemler. Düşünce erdemleri eğitim yoluyla geliştirilir, ahlaki erdemler ise alışkanlık yoluyla geliştirilir (Miller, 2005: 6).

Cesaret, alışkanlık yoluyla gelişir ve bu sebepten dolayı ahlaki bir erdemdir. Alışkanlık, cesaret elde etmenin anahtarıdır, ancak Aristoteles alışkanlığın sadece erdemleri değil aynı zamanda ahlaksızlığa da etki edebileceğini söylemiştir. Bu bağlamda, bireyin korkuya iyi tepki verme davranışı alışkanlık kazanırsa, bireyin cesur olması beklenir, fakat birey korkudan tepki almaya alıştırsa, bu kişi cesur olmayacaktır (Miller, 2005: 6-7).

Aristoteles' in cesaret teorisine derinlemesine incelediğimizde, cesareti erkeksi bir erdem olarak kavramsallaştırdığı görülmektedir. Ona göre cesaret, savaşta savaşmaktır (Miller, 2005: 9).

#### **2.1.4. Kahramanlık**

Ahlaki cesaret, kahramanlıkla bazı benzerlikler göstermektedir. Becker ve Eagly (2004) kahramanlığı “ciddi fiziksel sonuçlara uğrama veya ölme ihtimaline rağmen” bir veya daha fazla kişi adına risk alma” olarak tanımlamışlardır. Ciddi fiziksel sonuçlara maruz kalma olasılığına ilişkin olarak, ahlaki cesaret ve kahramanlık örtüşmektedir. Bir kişi ahlaki olarak cesurca davrandığında, bir fail tarafından hakaret edilme gibi olumsuz sosyal sonuçların riskini taşımaktadır. Ahlaki cesaret eylemi, failin aleyhine fiziksel şiddete neden olabilir ve bu nedenle ağır yaralanmalara ve hatta ölüme neden olabilir. Bununla birlikte, kahramanlık ve ahlaki cesaret arasındaki önemli bir fark, acil durumda (ve sonrasında da) bir kahramanın alkışlama veya hayranlık gibi olumlu sosyal sonuçlar bekleyebilmektedir. Buna karşılık, acil ahlaki cesaret durumunda (ve sonrasında da), yardım eden kişi, olumlu sonuçlar bekleyemez, bunun yerine, bir veya daha fazla sayıda failin hakaret etmesi, dışlanması ve hatta kovuşturulması gibi olumsuz sosyal sonuçlara maruz kalabilmektedir (Osswald, Greitemeyer, Fischer ve Frey, 2010: 152).

#### **2.2. Ahlaki Cesaret Kavramı**

Ahlaki cesaret, bireyin, korkusunun üstesinden gelme ve kendi çekirdek değerleri için ayağa kalkma kapasitesidir. Bir başkasına yardım ederek onu bir şekilde hareket etmeye yönlendirecek güçler karşısında doğru olana yönlendirme isteğidir. Bu istek ilkeleri harekete geçirir. Ahlaki cesaret vakalarında fiziksel tehditler olabilir; ancak, daha muhtemel riskler aşağılama, ret, alay, işsizlik ve sosyal durum kaybı yaşanabilmektedir. Bununla birlikte, bu kişisel fedakarlığa çoğu zaman bir barış duygusu etki etmekte çünkü birey bir ilke için ayağa kalkmıştır. Ahlaki cesaret, bireylerin yanlış etik ikilemlerini özgüvenle kabul etmelerini sağlar (Lachman, 2007:131).

Sekerka ve Bagozzi (2007: 135), ahlaki cesareti “içsel prensipleri, kendileri için bir tehdit unsuru olmaksızın, başkaları için iyi olanı yapma ve kullanma becerisi” olarak

tanımlamıştır. Kidder ise (2005: 7), ahlaki cesareti “ahlaki bağlılık” olarak tanımlamıştır. Ahlaki cesaretin ilkeleri, ahlaki bağlılığı destekleme bilincine uygun olmalıdır.

Ahlaki cesaret kişisel bir faktördür ve ahlaki davranışı etkiler, bu davranışlar kişinin çevresi ile olan ilişkisini etkilemektedir (Goud, 2005; Sekerka & Bagozzi, 2007; Worline ve diğerleri, 2002).

Aristoteles, cesaret gibi karakterin de, tekrarlayan eylemlerle oluştuğunu öne sürmüştür (Putman, 2010). Davranışlarını ve çevrede algılanan olumlu etkileri gözlemleyerek, bireyler zamanla ahlaki cesaretlerini geliştirebilirler (Bandura, 2001).

Bazı yazarlara göre, ahlaki cesaretin yerinde oluşturulduğunu, böylece etik zorluklar veya tehditler ile karşılaşıldığında hareket etmesi gereken kişisel kurumun geliştirildiğini öne sürmektedir (Sekerka ve Bagozzi, 2007).

Ahlaki cesaret, olumlu davranışların alt tipidir (Bierhoff, 2002). Prososyal davranış “bir ya da daha fazla kişiye fayda sağlamaya yönelik geniş çaplı eylemleri kapsar” (aktaran: Oswalld 2010, Batson, 1998: 22). Prososyal davranışlara örnek olarak ahlaki cesaret, paylaşım ya da bağışta bulunmak gibi davranışlar örnek verilebilir. Osswalld ve diğerlerine (2008) göre ise, ahlaki cesaretin, bağımsız bir prososyal davranışın alt türü olarak araştırılması, yardım etme davranışı ve kahramanlık gibi prososyal davranışlar altına alınmaması gerektiği görüşünü savunmuştur.

Martin Luther King örneği, korkuların ne ile karşı karşıya olduğuna dayanan fiziksel cesaretin, ahlaki cesareti çözmedeki karmaşıklıklardan birini göstermektedir. Martin Luther King, ahlaki ilkeler için savaşırken, aynı zamanda bu mücadelesi için hayatını ortaya koymuştur. Hem fiziksel cesaretin hem de ahlaki cesaretin kökenini, Platon ve Aristo'nun –yargıda cesaretin- ifade ettiği cesarete olduğunu göstermektedir. Laches kitabında Sokrates, Laches ve Nicias, ruhun, bilgeliğin ve korkunun dayanıklılığının yanı sıra cesaretle savaşın varlığını ilişkilendirmişlerdir. Martin Luther King, savaş dışındaki tüm bu unsurları sergilemiştir (Miller, 2005: 3-4).

John McCain, “Neden Cesaret Önemlidir?”, adlı kitabında fiziksel cesaret ve ahlaki cesaretle karşı karşıya gelen korkular arasında daha iyi bir ayrım yapmayı sağlamaktadır. McCain, “Başarısızlığın sonuçlarına dair korkumuzun üstesinden gelmek için genellikle fiziksel cesarete ihtiyaç duyulduğunu” belirtmekte, “ahlaki cesareti, çoğu

zaman olmasa da, başarımızın sonuçlarının korkusuyla yüzleşmesi”, şeklinde açıklamaktadır (McCain 2004, aktaran: Miller 2005). Ancak McCain'in ayrımı, fiziksel cesaret ve ahlaki cesaret arasındaki bağlantının tam resmini hala vermemektedir (Miller, 2005: 4).

Martin Luther King, “fiziksel bir korkak olsaydı inançları için ayağa kalkabilir mi?”, sorusuna Cesaretin Gizemi' nin yazarı William Ian Miller, “hayır” cevabını vermiştir. Ahlaki cesaret, fiziksel cesareti gerekli kılmayabilir, ancak fiziksel korkaklık tarafından eksik kalabilir (Miller, 2000 aktaran: Miller 2005). Eğer bir kişi değerlerinin ne olduğunu bilmiyorsa, değerlerini savunamıyorsa, cesaret değerlerindeki doğru ve yanlış bilgiyle hareket edememektedir (Miller, 2005: 4-5).

Miller (2005), ahlaki cesaret anlayışını beş ana bileşene ayırmaktadır; ahlaki bir durumun varlığı ve tanınması, ahlaki seçim, davranış, bireysellik ve korku. Ahlaki bir durumun varlığı gereklidir, çünkü ahlaki bir durumla karşılaşmayan bir birey ahlaki açıdan cesur olup olmadığını bilemez. Ahlaki bir durum olduğunu kabul etmek, ahlaki cesarete doğru atılan ilk adımdır. Ahlaki bir durum fark edildiğinde, gözlemci; ahlaki sezgilerine, değerlerine ve ilkelerine göre hareket etmesi gereken bir hak ortaya çıktığını bilmelidir. Bu durum bireyi ikinci bileşene yani ahlaki seçime götürmektedir. Bireyin vereceği karar, yasal olarak değil, ahlaki olarak doğru olduğunu düşündüğü şeye dayanmalıdır.

Ahlaki bir durum ortaya çıktığında bu durumun kabul edilmesi eylemi yeterli değildir. Bu eylem ahlaki bir karar ve en önemlisi ahlaki bir davranış olmalıdır. Kişiyi ahlaki açıdan cesaretlendiren şey, davranışlarının inançları ile tutarlı olmasıdır (Miller, 2005: 14).

Greitemeyer, Fischer, Kastenmueller ve Frey (2006), ahlaki cesareti, toplumsal ve etik normları kendi sosyal maliyetlerini göz önünde bulundurmadan uygulamak isteyen öfke ve öfkenin eşlik ettiği cesur davranışlar olarak tanımlamışlardır. Sosyal maliyetler (yani, olumsuz sosyal sonuçlar) ahlaki cesareti diğer sosyal davranışlardan ayırmaktadır.

Ahlaki cesaret herkes tarafından gerçekleştiriliyorsa, bu durumda ahlaki cesaretin etkisi azalmış gibi görünebilir. Aslında doğası gereği herkesin aynı ahlaki cesareti

gerçekleştirmesi gereken durumda bu eylemin ahlaki açıdan cesurca olup olmadığı şüpheli hale gelmektedir. Böylelikle ahlaki cesaret bireysel mücadele eylemi olmaktan çıkmaktadır (Miller, 2005: 14-15).

Ahlaki cesaret, kişinin gerçekleştirebileceği eylemin sonrasındaki sonuçlardan korktuğu için kendi korkusuyla yüzleşme cesaretini göstermesidir. Kişinin korkusunun farkına varmasına, korkusunu harekete geçirmesine, durumu kabul etmesine, karar almasına ve bu karar sonucunda tutarlı şekilde davranmasına yardımcı olur (Miller, 2005: 15).

Ahlaki cesaret konusunda yapılan araştırmaların az olmasının nedeni, sosyal araştırma konusundaki daha önceki araştırmaların ve kuramların ahlaki cesaret ile diğer sosyal davranışlar arasında, özellikle yardımcı davranışlar arasında ayırım yapmaması olduğu düşünülmektedir (Batson, 1998). Bu nedenle, yardım etme davranışının bileşenleri aynı zamanda ahlaki cesaretin bileşenleri olarak kabul edilmiştir. Ancak son çalışmalar ve teorik düşünceler, ahlaki cesaretin diğer sosyal davranışlardan ayrılması gerektiğini öne sürmektedir (Osswald, Greitemeyer, Fischer, Frey, 2010: 151).

### **2.3. Ahlaki Cesaret Nasıl Geliştirilir?**

Aristoteles, erdemlerin kazanılabileceğini ya da doğuştan geldiğini savunmuştur. Bireylerden, bazı erdemlere sahip olması ya da sahip olduğu değerleri en üst düzeye çıkarması beklenmektedir. Ahlaki cesaretin geliştirilebilmesi için, bireyin temel erdemlerini geliştirebilmesi gerekmektedir (Miller, 2005: 21).

Lachman (2010) 'a göre ahlaki cesaretin olması için;

Onurlandırma zorunlulukları (Yapılması gereken doğru şey nedir?),

Tehlike yönetimi (Korkumla başa çıkmak için neye ihtiyacım var?),

Anlatım ve eylem (Bütünlüğümü korumak için hangi eylemde bulunmam gerekiyor?).

#### **2.3.1. Eğitim ve Alışkanlık**

Aristoteles'e göre çağdaş bir ahlaki cesaret anlayışı için en geçerli olan şeyler, alışkanlığa ve eğitime odaklanmaktır. Aristoteles, bireyin karakterini şekillendirmek için

genç yaşta eğitimin olması gerektiğini savunur. Özellikle gençlerde alışkanlık ve pratiğin ahlaki cesareti geliştirmenin yolları olduğunu belirtmektedir (Miller, 2005).

Eğitim, Aristoteles'in ahlaki gelişim görüşünün merkezidir. Ayrıca, Aristoteles, erdemlerin, kişilere çocuk yaştan itibaren öğretilmesi ve çocukları erdemli eylemlere alıştırma alışkanlığı kazanması gerekliliğini ifade etmiştir (Miller, 2005: 22).

### **2.3.2. Hikayelerin ve Kahramanların Kullanımı**

Sokrates ve Platon' un yaşadığı zamanlarda küçük çocuklara bugün de olduğu gibi hikayeler anlatılmaktaydı. Kurgusal olmanın yanında, genellikle çocuklara anlatılan hikayelere de benzeyen ve bazı gerçeklikleri taşıyan ifadeler hikayelerde yer almaktadır. Sokrates, bu hikayeleri gençlerin ruhlarını beslemek için kullanmanın en iyi yolunun, tanrıları ve kahramanları kötü ışık altında betimleyen hikayeleri ortadan kaldırmak ve yalnızca çocuklara tanrı ve kahramanları erdemli ve iyi olarak gösteren hikayeleri anlatmakla mümkün olacağına inanmaktadır. Sokrates, çocukların bu hikayeleri tekrar tekrar dinlemekle erdemli duyguların geliştirilebileceğinin farkındaydı (Miller, 2005: 24).

### **2.4. Ahlaki Cesareti Destekleyen Faktörler**

Ahlaki cesareti destekleyen faktörler, kişilik ve ahlaki cesaret, duygulardan arzulara, öz yeterlilik ve sonuç beklentileri, öznel ve grup normları, bir değer özellik olarak öz düzenleme,

#### **2.4.1. Kişilik ve Ahlaki Cesaret**

Ahlaki cesareti destekleyen durumsal faktörlerin yanı sıra, değişen değişkenler de önemli bir rol oynar. Niesta ve diğerleri (2008) adalet duyarlılığını, sivil itaatsizliği, grup baskısına karşı direnci ve ahlaki cesaretin iletken belirleyicileri olarak ahlaki zorunluluğu bulmuşlardır. Kuhl (1986), durumun algılanmasının ne kadar zor olduğunu etkileyen yüksek öz güvencenin ahlaki cesareti teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Hermann ve Meyer (2000), ayrıca kendi kendine güvenmeyi, öz yeterliliği ve sosyal yeterliliği, ahlaki inançları ve sorumluluğu almayı da birey için önemli bulmuşlardır. 700'den fazla öğrenciyle yapılan bir çalışmada, Labuhn, Wagner, Van Dick ve Christ (2004), daha fazla empati ve içsel etnik temaslar ve daha az baskınlık yönelimi olan

öğrencilerin, ahlaki cesaret gösterme niyetinin daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Osswald, Greitemeyer, Fischer ve Frey, 2010: 157).

Yeni deneyimlere açık ve geniş bir bakış açısına sahip bireyler, insanlara farklı yaşam biçimlerini, diğer ülkelerin ve farklı kültürlerin kabul edilmesi fikrini empoze etmişlerdir. Bu nedenle açık fikirli kişilerin ayrımcılığa müdahale etmeleri ve ahlaki cesaret göstermeleri daha olası görünmektedir. Ayrıca, empati, ahlaki cesaret ile pozitif yönde anlamlı derecede ilişkiliyken, sorumluluk reddi ile negatif olarak ilişkilidir (Osswald, Greitemeyer, Fischer ve Frey, 210: 157).

#### **2.4.2. Duyguların Arzulama**

Aristoteles, ahlaki davranışların kullanılmasında duyguların işleviyle ilgili bazı belirsizlikler bırakmıştır. Bununla birlikte verdiği ipuçları için, bir kişinin cesur olma yeteneğinin, “ruhuyla” birlikte çalışmasıyla meydana geldiğini ileri sürdüğü düşünceleri vardır. Ward (2001), gerçek cesaret konusundaki ifadesini onu beden ve ruh arasında mükemmel bir uyum olarak tasvirlemektedir. Aristoteles, çalışmalarını erdem ve kötülük kavramına dayandırırken, haz arayışı ve acıdan kaçınma endişeleriyle duygularına dayalı bir ahlaki cesaret teorisinin temelini atmıştır (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 135).

#### **2.5.3. Öz yeterlilik ve Sonuç Beklentileri**

Duygusal tepkilerin yanı sıra, öz-yeterlilik ve sonuç beklentileri ahlaki olarak cesur bir yanıtın oluşumunda önemli zihinsel süreçleri içerisinde barındırmaktadır. Kişinin hareket etme gücünün algılanması, bireyin mevcut koşullar üzerinde bazı kontrollerinin olduğu inancına dayanmaktadır (Sekerka ve Bagozzi, 2007).

Öz yeterlilik psikolojik bir durumdur ve kişinin belirli bir durumda belirli bir davranışı gerçekleştirebileceğine olan güvenini ifade etmektedir. Dolayısıyla, psikolojik bir özellik olan ve birden fazla durumda tutarlı bir şekilde hareket etmek için genel bir eğilim ifade eden kontrol odağı kavramından farklıdır. Öz yeterlilik algılanan davranışsal kontrol kavramına benzer ve bununla ilgili kavramları içeren maddeler ile de ölçülmektedir. Bandura (1982)'nin çalışmasına daha yakından bakıldığında öz yeterlilik; etkinlik algılarının, insanların katılmayı seçtiği faaliyetlerin türü ve hedeflerine ulaşmak için gösterdiği çaba ve sebat da dahil olmak üzere, motivasyon ve performansı arttırabileceği veya bozabileceğini ortaya koymaktadır (Sekerka ve Bagozzi, 2007).

Öz yeterlilik, ahlaki cesaretle ilgilidir. Çünkü bu tür kararlar sadece insanların sahip oldukları yetenekleri değil, sahip oldukları becerilerle yapabileceklerine inandıklarını da etkilemektedir (Chemers ve diğerleri, 2000: 268). Bu tür inançlar, kendine güveni uyandırarak ya da kendinden şüphe duymayı engelleyen bilişsel süreçleri etkileyebilmektedir (Bandura ve Wood 1989).

Yapılan araştırmalara dayanarak, etik bir zorluğun tanınması ile harekete geçme isteği arasındaki ilişkinin öz yeterlilik tarafından sağlanabileceği öngörülmektedir. Bu nedenle, ahlaki cesaret eylemlerine karşı hissedilen öz yeterlilik arttıkça, kişinin ahlaki cesaretle hareket etme arzusunun daha da artacağı düşünülmektedir (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 137).

Locke ve Latham (1990), hedef odaklı bir davranışa yönelik yüksek performans döngüsü modelinde öz yeterlilik ve sonuç beklentilerinin rollerini etkilediğini ifade etmektedir. Bunun aynı zamanda etik bir zorluğun tanınması ile sonuç beklentilerinin aracılık ettiği hareket etme isteği arasındaki ilişkiyle de ilgili olduğuna inanmaktadır. Bu nedenle, ahlaki cesaret eylemlerine yönelik başarı beklentileri arttıkça, kişinin ahlaki cesaretle hareket etme arzusunun daha da artacağı öngörülmektedir (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 137).

#### **2.4.4. Özel ve Grup Normları**

Kelman (1974), normlara bağlı sosyal davranışları, kişinin kişilerarası baskıya yönelme eğilimini ifade eden ve onaylanma ihtiyacına dayanan uyumluluk olarak açıklamıştır.

Özel normların etkinliği, organizasyon araştırması ve etik karar vermede dahil olmak üzere birçok bağlamda ilişkilendirilmiştir. Dolayısıyla, etik bir zorluğun tanınması ile hareket etme arzusu arasındaki ilişkiye özel normların aracılık ettiği öne sürülmektedir. Bu nedenle, ahlaki cesaret eylemlerini destekleyen özel normlar ne kadar büyükse, kişinin ahlaki cesaretle hareket etme arzusu da o kadar güçlü olacaktır (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 138).

Grup normlarının karşılıklı olması, grup üyelerinin ortak üyeler tarafından sağlanan yararları desteklemesi için aynı şekilde gösterdikleri tepkinin karşılıklı olması durumunda ifade bulmaktadır (Gouldner, 1960).

İçselleşme süreçleri, aynı zamanda, grup üyelerinin refahı ile ilgili kişisel veya ahlaki yükümlülük duygularına yol açmaktadır ( Cialdini ve diğerleri 1991, Tyler 1997). Bu anlayış göz önüne alındığında, etik bir zorluğun tanınması ile harekete geçme isteği arasındaki ilişkiye grup normlarının aracılık ettiği öne sürülmektedir. Bu sebeple, ahlaki cesaret eylemlerini destekleyen grup normları arttıkça, kişinin ahlaki cesaretle hareket etme isteği de artmaktadır (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 138).

Bazı durumlarda, grup çalışması baskısı kişinin arzularını güçlendirmek yerine olumsuz sonuçların ortaya çıkmasını etkileyebilmektedir. Bu gibi durumlarda, ahlaki olarak cesaretli eylemler, zaman içinde birinin hareket etme isteği değişmediği sürece alışkanlık halini almamaktadır. Birey öz yeterliliği, harekete geçirmek için kişiselliği göz önünde bulundurmalıdır. Öznel normlar ve grup normları, bir amaca ulaşmak veya hareket etmek için farklı sosyal baskı türlerine yer vermelidirler. Ahlaki cesaret açısından, söz konusu amaç bir adaletsizliği düzeltmek, çelişkili ahlaki ilkeler arasında seçim yapmak veya bireyin saygınlığını korumak şeklindeki gibi durumlarla ortaya çıkabilmektedir (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 138).

#### **2.4.5. Bir Değer, Özellik ya da Erdem Olarak Öz Düzenleme**

Kişisel değerler, özelliklerin rolüne bağlı olarak otomatik öz düzenleme mekanizmaları olarak işlev görebilmektedirler. Önceden belirlenmiş bu “iç kılavuz ilkeler”, olaylara vereceğimiz yanıtlara yön vermemize yardımcı olmaktadır. Örtük ve açık kişisel değerler, seçimlerimiz ve davranışlarımızda varlığını ortaya çıkarmakla birlikte kişiye ve duruma göre değişmektedir (Konrad, 1982).

Aile ve arkadaş etkisi, dini değerler ve kişisel ihtiyaçlar her insanın şekillenmesine yardımcı olmakta ve bireyin iş yerinde etik bir zorlukla karşılaştığında nasıl davranacağına katkıda bulunabilmektedir (Barry, 1985).

Yapılan araştırmalar, kişisel değerlerin ahlaki davranışı etkilediğini göstermektedir (Gautschi 1977, DiBattista 1989). Örneğin, ekonomik değerler eğilimi ve Makavelizm gibi bireysel farklılık değişkenleri, etik olmayan davranışlarla pozitif yönde ilişkili olabilmektedir (Hegarty ve Sim 1979). Başka bir deyişle, etik veya etik olmayan eğilimlerimiz etik davranışlarımızın güçlü belirleyicileridir. Bu durum da bizimle birlikte, etik davranışa yönelik olarak ön koşullu bir değerler kümesi

taşıdığımızı ve karar verme kısmında bu yol gösterici öğelerin rol oynadığını bize göstermektedir (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 140).

Değerlerin ve hatta erdemlerin seçim alışkanlıkları haline gelebileceğini anlamak için, doğru şeyi yapma arzusu kişiyi motive etmektedir. Aristotelesçi anlamda, ahlaki cesarete tekrardan bakacak olursak; mükemmellik, eğitim ve alışkanlığın kazandığı bir sanat olarak açıklanabilmektedir. Tekrar tekrar yaptığımız şey biziz, o halde mükemmellik bir eylem değil, bir alışkanlıktır şeklinde özetlenebilmektedir (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 140).

Öz düzenleme, psikologlar tarafından bireyin belirli bir duruma verdikleri yanıtı değiştirme çabası olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1991). Öz düzenleme, bireyin belirli bir duruma verilen yanıtları başlatma ve değiştirme çabasıdır. Değiştirilebilecek olan şeyler, cevaplar, düşünceler, duygular ve arzulardır (Baumeister ve Vohs, 2004).

#### **2.4.6. Bilinçli Öz Düzenleme**

Ahlaki cesaretin merkezinde duygusal ve motivasyonel durumlarımıza cevap verme veya değiştirme yeteneği olabilmektedir. Yani, duygularımızı ve motivasyonlarımızı diğer duygularımıza göre önde tutmak için belirli yetkinliklere ihtiyacımız vardır (Salovey ve diğerleri 1993, Feldman Barrett ve Gross 2001).

Duygularının ve motivasyonlarının farkında olan ve onları etkili bir şekilde kullanan insanların kendi çıkarlarını yine kendi çıkarlarına dayattığı savunulmaktadır. Ahlaki cesareti kolaylaştırmak için duygularımız ve motivasyonlarımız bilgilendirmelidir. Baumeister'in öz düzenleme teorisine dayanarak, öz denetim ile birleştğinde duygusal ve motivasyonel farkındalık, karar vermede uzun vadeli düşüncelerin dahil edilmesi yoluyla bireylerin seçimlerine rehberlik etmek için kullanılabilir. Zaman içinde daha sistematik bir bakış açısı göz önüne almak için, kişinin mevcut koşullar ışığında duygusal ve motivasyonel davranışını izlemesi gerekmektedir. Etik bir zorluğa cevap vermede duygusal ve motivasyonel farkındalığın ve öz düzenleme ile birlikte uygulanan duyguların kullanılmasının önemli olduğu görülmektedir (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 141).

#### **2.4.7. Öz Bilinçli Duygular ve Sosyal Kimlik**

Öz-bilinçli duygular, ikinci dereceden arzuları şekillendirmeye yardımcı olmaktadır. Genç yaştan itibaren insanlar empati, gurur, suçluluk, utanç, ve kıskançlık gibi öz bilinçli duyguları hissetmek için farklı derecelerde sosyalleşirler (Tangney ve Fischer 1995, Lewis 2000, Tangney 2003). Bu nedenle, bir fırsat ve hareket etme arzusuyla karşılaşıldığında, karar verici mekanizma, önceki gelişimsel deneyimlerin doğasına ve birinin bu duygularla başa çıkma geçmişine bağlı olarak bir veya daha fazla öz-bilinçli duygunun aktive edileceğini görecektir. Bilinçli duyguların kişisel ve sosyal çağrışımları vardır ve kendilerini öz ve nesne olarak görmelerini sağlayan bir bireyi çağrıştırır (Barret 1995). İkinci dereceden arzular doğrudan bilinçli duygulara bağlıdır. Örneğin, gurur durumunda, bu duygu özsaygısını korumaya, önemli standartlara işaret etmeye ve öz ile nesne hakkında bilgi edinmeyi kolaylaştırır. Gurur aynı zamanda başkalarının değerli sonuçlar elde ettiğini ve rekabet güçlerini desteklediğini gösterir (Lewis 2000: 630). Ahlaki cesaret için önemli olan nokta, ikinci derece arzuların olumlu ve olumsuz öz-bilinçli duyguların gerektirdiği davranış için kişisel ve sosyal standartlara cevap vermesidir (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 142).

Toplumsal ya da öz bilinçli duygular, ahlaki cesaretle hareket etmek için ikinci dereceden arzuları teşvik eder, destekler ya da harekete geçirir ve dolaylı olarak (ikinci dereceden arzular yoluyla), birinci dereceden arzuların ahlaki cesaretle hareket etme kararı üzerindeki etkisini hafifletmektedir (Sekerka ve Bagozzi, 2007: 143).

#### **2.4.8. İrade Zayıflığı**

Dikkate alınması gereken önemli nokta, irade zayıflığının ahlaki cesaretle olan ilişkisidir (Rorty 1980, Mele 1987, Charlton 1988, Gosling 1990 aktaran: Sekerka ve Bagozzi: 2007). Kötü davranış yapmaktan kaçınmama veya iyi davranış sergilemeyi teşvik etmeme durumuna bağlı olarak, iki genel zayıflık olarak tanımlanabilir (Charlton, 1988: 31 aktaran: Sekerka ve Bagozzi, 2007).

Ahlaki olarak cesaretli eylemin gerçekleşmesi için, kişinin kişisel standartlarının ışığında yapması gereken şeyin ne olduğunu bilmesi ve doğru olanı yapmaya kararlı olmaktan oluşan ikinci dereceden bir arzusu ortaya çıkmalıdır. Buna ek olarak, karar

veren kişi, harekete geçmesi için etkili bir yolun mevcut olduğuna ve böyle hareket etme kabiliyetine sahip olduğuna ve ezici engellerin hiçbirinin ayırt edilemeyeceğine inanmalıdır. Bireyin ahlaki açıdan cesaret verici bir şekilde ahlaki bir zorluğa karşılık olarak hareket etmesi için birinci dereceden bir arzu duyduğu durumun oluşması gerekmektedir. Bu noktada, kendini düzenleme, kişinin, arzu edilen istek doğrultusunda hareket eden (veya hareket etmesi gereken) bir kişi olup olmadığına dair yansıtma ve değerlendirme anlamında, birinin karar vermesine (veya karar vermemesine) yol açar (Sekerka ve Bagozzi, 2007).

## **2.5. Ahlaki Cesaretin Davranışa Bağlanması**

Ahlaki cesareti bir karakter gücü biçimi olarak görmek, etik zorluklarla karşı karşıya kalındığında yeterli desteği mümkün kılmak için gerekli psikolojik kaynakların sahip olunduğunu bireye göstermektedir. Ahlaki kurbanlık gibi psikolojik kaynaklar “belirli bir eylem için hazırlıkların azalması veya geri alınmasıyla o kişinin aklı ve bedeni üzerinde olumsuz bir duygu kazandığı fikrini zayıflatmak” için önerilmektedir (Fredrickson, 2001: 222). Bu nedenle olumlu duygular, bireyin düşüncesini daraltabilecek ve uygun eylemde bulunmasını engelleyebilecek olumsuz duyguların zayıflatıcı etkilerine karşı koymaya çalışmaktadır (Fredrickson, 2001). Ahlaki cesaret, kişinin karşı karşıya kaldığı ahlaki ikilemi ele almak ve eylemi teşvik etmek için i muhakemeyi sağlamaktadır (Hannah ve Avolio, 2010; Sekerka ve Bagozzi, 2007).

Ahlaki cesaret, yalnızca bu nadir, zorlu etik sorunlarla karşı karşıya kaldığında değil, aynı zamanda riskin daha az olduğu durumlarda ekstra rol veya sosyal yanlışı davranışların gerekli olduğu durumlarda da eylemleri tetiklemektedir (Hannah, Avolio, Walumbwa, 2011: 561). Woodard (2004), ahlaki cesaretin yalnızca bir tehditle yüzleşmekten daha fazlası olduğunu öne sürmekte ve zarafet ve asaletten kaynaklanan önemli sosyal olayların yanlışı davranışların da daha yüksek ahlaki cesarete sahip kişiler tarafından sergilenmesinin beklendiğini savunmaktadır (Hannah, Avolio, Walumbwa, 2011: 561).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

# AHLAKİ CESARETİN İŞ YAŞAMINDAKİ CİNSEL TACİZİN ORTAYA ÇIKARILMASINDA VE ÖNLENMESİNDEKİ ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu tez çalışmasında, iş yaşamında yaşanan cinsel taciz olaylarını ve cinsel taciz olaylarının ortaya çıkarılmasında ve önlenmesinde bireysel olarak yapılabileceklerin en önemlilerinden olan ahlaki cesaret kavramları arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Böylece her geçen gün artan cinsel taciz olaylarının azalmasında bireyler açısından dersler çıkarılması amaçlanmaktadır. Türkçe alanyazında cinsel taciz ile ilgili pek çok teorik ve görgül çalışma olmasına rağmen; cinsel taciz ile mücadelede ahlaki cesaretin önemine vurgu yapan çalışmaya rastlanmamıştır. Konunun önemi, aciliyeti ve yaygınlığı bu tez çalışmasının yapılmasında temel gerekçeleri oluşturmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada ilk olarak, ulusal yazılı ve görsel medyaya yansıyan iş yaşamındaki taciz olaylarını ortaya çıkaran kişilere ulaşılması ve bu kişilerden bilgiler elde edilmesi amaçlanmıştır. İsimleri öğrenilen kişilerle sosyal medya hesapları üzerinden iletişime geçilmiş, araştırmamıza gönüllü olarak katılıp katılamayacakları sorulmuştur katılıp katılamayacakları sorulmuştur. Ancak bu isteğimize yeterli olumlu geri bildirim sağlanamadığı için sadece basına yansıyan olayların doküman incelemesi yoluyla çalışmanın tamamlanmasına karar verilmiştir. Bu amaçla, son 10 yılda basına yansıyan iş yerinde cinsel taciz olaylarını, olayın yeri ve şekli, failin ve mağdurun çeşitli özellikleri, tacize neden olan kişisel ve örgütsel özellikler, taciz olayının ortaya çıkışı ve olaydan çıkarılacak dersler bağlamında içerik analizi ile incelenmiştir. Olaylar seçilirken bir tarih aralığı olarak 2010-2019 yılları; araştırma alanı/sektörü olarak ise iş yerlerindeki ve genel olarak iş yaşamındaki cinsel taciz olayları ele alınmıştır. Özel yaşamdaki ve aile içi cinsel taciz olayları kapsam dışı bırakılmıştır.

Araştırma için Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM), Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Emniyet Müdürlüğü ile görüşülerek bilgi alınmıştır.

Araştırmamız için istenen gerekli bilgilerin gizli tutulması gerektiği için mağdur olan kişilere ulaşmamızın olanaksız olduğu öğrenilmiştir. Ayrıca Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'na ve Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu'na araştırma konumuz için mail atılmıştır. Fakat maile dönüş yapılmamıştır. Cinsel taciz ve saldırılara karşı açılan “Sen de Anlat” paylaşım ve dayanışma platformu ile iletişime geçilerek platform hakkında bilgi alınmıştır. Basına yansıyan ahlaki cesaretlilik göstermiş kişilere, çalışmamız hakkında bilgi verilerek mail veya sosyal medya aracılığıyla ulaşılmıştır. Olumlu dönüş sağlayan ve çalışmamıza destek olmak isteyen kişiler olmasına karşın istenen sayı yeterli olmadığı için araştırmamız basında yer alan ve oldukça ses getiren haberlere yer verilerek çalışılmıştır.

### **3.3. Araştırmanın Yöntemi**

2010-2019 yılları arasında basına yansıyan cinsel taciz haberlerinin incelenmesi amacı ile gerçekleştirilen bu araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada veriler, doküman incelemesi yoluyla toplanmıştır. Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu ve olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar. Nitel araştırmada doküman incelemesi tek başına bir veri toplama yöntemi olabileceği gibi diğer veri toplama yöntemleri ile birlikte de kullanılabilir (Yıldırım, Şimşek: 2013, 217).

Nitel araştırmada doğrudan gözlem ve görüşmenin olanaklı olmadığı durumlarda veya araştırmanın geçerliliğini artırmak amacıyla, görüşme ve gözlem yöntemlerinin yanı sıra, çalışılan araştırma problemiyle ilişkili yazılı ve görsel materyal ve malzemelerde araştırmaya dahil edilebilir (Yıldırım, Şimşek: 2013, 217).

#### **Doküman İncelemesinin Güçlü Yönleri**

1. Kolay ulaşılamayacak özneler
2. Tepkiselliğin olmaması
3. Uzun süreli (zamana yayılmış) analiz
4. Örneklem büyüklüğü
5. Bireysellik ve özgünlük
6. Göreli düşük maliyet
7. Nitelik

## Doküman İncelemesinin Zayıf Yönleri

1. Olası yanlışlık
2. Seçilmişlik
3. Eksiklik
4. Ulaşılabilirlik
5. Örneklem yanlışlığı
6. Sınırlı sözel olmayan davranış
7. Standart bir formatın olmaması
8. Kodlama zorluğu

## Doküman İncelemesinin Aşamaları

1. Dokümanlara ulaşma
2. Özgünlüğü (orijinallik) kontrol etme
3. Dokümanları anlama
4. Veriyi analiz etme
5. Veriyi kullanma

Araştırma kapsamında iş yaşamında tacizle karşılaşmış kişilere veya tacize maruz kalmış kişilere destek olarak failin ifşa edilmesine yardımcı olan cesaretli bireylere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bir kısmına ulaşılrken bazı kişilere ise ulaşılammıştır. İletişime geçilen kişilerin bir kısmı araştırmaya destek olmayı kabul etmiştir. Fakat istenilen sayıya ulaşamadığı için basına yansımış haberlere yer verilerek araştırmamıza uygun haberlere yer verilmiştir.

### 3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız için basına yansımış haberler arasından iş yaşamında yaşanmış taciz olayları derlenmiştir. Basına yansımış 300 haber içerisinde 50 tanesi çalışmamıza uygun görülmüştür. Seçilen 50 haberin iş yaşamında olması ve tacizin ortaya çıkarılmış olması araştırmanın sınırlılıkları dahilindedir.

### 3.5. Araştırma Soruları

Bu araştırmada aşağıdaki soruların cevapları aranmıştır.

1. Taciz olayının geçtiği şehir neresidir?

2. Taciz olayının gerçekleştiği yer neresidir?
3. Tacize uğrayan kişilerin yaşları hangi yaş aralığındadır?
4. Taciz eden kişilerin yaşları hangi yaş aralığındadır?
5. Taciz edilenlerin ve taciz edilenlerin medeni durumu nedir?
6. Taciz edilenlerin ve taciz edenlerin öğrenim durumları nedir?
7. Taciz edilenlerin ve taciz edenlerin meslekleri nedir?
8. Taciz olaylarının gerçekleşme biçimi nasıldır?
9. Taciz olayını kim ortaya çıkarmıştır?
10. Taciz olayından sonra dava açıldı mı ve fail ceza aldı mı?
11. Taciz olayı taciz edilen için nasıl sonuçlandı?
12. Taciz olayı taciz eden için nasıl sonuçlandı?
13. Taciz olayı hangi yıl gerçekleşmiştir?

### 3.6. Bulgular ve Yorum

Taciz olaylarının gerçekleştiği şehir bilgisine göre elde veriler Tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1:** Taciz Olayının Gerçekleştiği Şehre Göre Frekans ve Yüzde Dağılımlar

| Şehir      | Frekans | Yüzde |
|------------|---------|-------|
| İstanbul   | 9       | 18    |
| Ankara     | 3       | 6     |
| Mersin     | 4       | 8     |
| Samsun     | 2       | 4     |
| Muğla      | 1       | 2     |
| Gaziantep  | 3       | 6     |
| Mardin     | 1       | 2     |
| İzmir      | 3       | 6     |
| Amasya     | 1       | 2     |
| Bursa      | 4       | 8     |
| Karaman    | 1       | 2     |
| Van        | 1       | 2     |
| Diyarbakır | 2       | 4     |
| Manisa     | 1       | 2     |
| Artvin     | 1       | 2     |

|          |    |       |
|----------|----|-------|
| Antalya  | 4  | 8     |
| Konya    | 2  | 4     |
| Kayseri  | 2  | 4     |
| Osmaniye | 1  | 2     |
| Isparta  | 1  | 2     |
| Tokat    | 1  | 2     |
| Adana    | 2  | 4     |
| Toplam   | 50 | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında yer verilen taciz olaylarının gerçekleştiği şehir bilgisine göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’e göre yer verilen 50 taciz olayının %18’i İstanbul, %8’i Mersin, Bursa Antalya, % 6’sı Ankara, Gaziantep, İzmir, %4’ü ise Samsun, Diyarbakır, Konya, Kayseri, Adana, %2’si ise Muğla, Mardin, Amasya, Karaman, Van, Manisa, Artvin, Osmaniye, Isparta, Tokat illerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 1’ de görüldüğü gibi taciz olayının gerçekleştiği şehrin en yüksek yüzdesi %18 ile İstanbul’da olduğunu göstermektedir. Bu durum en çok taciz olaylarının İstanbul’da olduğu durumu ile anlamlı bir sonuca varılamamaktadır. Şehirlerin nüfus faktörlerinin oranları dikkate alınmadığı için tacizin gerçekleştiği şehirler hakkında net bir sonuç görülmemektedir. Ayrıca tabloda taciz olaylarının belli bir bölgesel dağılım göstermediği ülke genelinde yaşanan bir sorun olduğu görülmektedir.

Taciz olaylarının gerçekleştiği yere göre veriler Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2: Taciz Olayının Gerçekleştiği Yere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımlar**

| Gerçekleştiği Yere Göre | Frekans | Yüzde |
|-------------------------|---------|-------|
| Okul                    | 16      | 32    |
| Büyükşehir Belediyesi   | 1       | 2     |
| Hastane                 | 4       | 8     |
| Okul Servisi            | 2       | 4     |
| Minibüs                 | 2       | 4     |
| Bakkal                  | 2       | 4     |
| Tüp Bayii               | 1       | 2     |
| İnşaat Firması          | 1       | 2     |
| Medyum İş yeri          | 3       | 6     |
| Veteriner Kliniği       | 1       | 2     |
| Futbol Kulübü           | 1       | 2     |
| Taksi                   | 1       | 2     |
| Bar                     | 1       | 2     |
| Kuaför                  | 1       | 2     |

|                        |    |       |
|------------------------|----|-------|
| Fabrika                | 1  | 2     |
| Telekomünikasyon Bayii | 1  | 2     |
| Market                 | 1  | 2     |
| Metro                  | 1  | 2     |
| Bisiklet Tamircisi     | 1  | 2     |
| Vakıf                  | 2  | 4     |
| Üniversite             | 1  | 2     |
| Fırın                  | 1  | 2     |
| Sosyal Medya           | 1  | 2     |
| Şehirlerarası Otobüs   | 2  | 4     |
| Toplam                 | 50 | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında yer verilen taciz olaylarının gerçekleştiği yere göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’de görüldüğü gibi %32’si okul, %8’i hastane, %6’sı medyum iş yerlerinde, %4’ü okul servisi, minibüs, bakkal, vakıf ve şehirlerarası otobüs, %2’si ise belediye, üniversite, tüp bayii, inşaat firması, veteriner kliniği, futbol kulübü, taksi, bar, kuaför, fabrika, telekomünikasyon bayii, market, metro, bisiklet tamircisi, fırın, sosyal medya gibi farklı yerlerde gerçekleştiği görülmektedir. Tablo 2’de görüldüğü gibi taciz olayının gerçekleştiği yerin en yüksek yüzdesi %32 oranı ile okul olduğu görülmektedir. Okulda gerçekleşen taciz olaylarının çokluğu tacizci ve mağdur arasındaki güç mesafesinin fazla olması, mağdurun faile göre yaş bakımından da küçük olması gibi nedenleri söz konusu olabilmektedir.

Taciz olaylarında tacize uğrayan kişilerin yaşlarıyla ilgili veriler Tablo 3’te gösterilmektedir.

**Tablo 3:** Cinsel Tacize Uğrayan Kişilerin Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Tacize Uğrayan Kişilerin Yaşı | Frekans | Yüzde |
|-------------------------------|---------|-------|
| 10’dan Az                     | 12      | 24    |
| 11-20                         | 22      | 44    |
| 21-30                         | 9       | 18    |
| 31’den Fazla                  | -       | -     |
| Bilinmiyor                    | 7       | 14    |
| Toplam                        | 50      | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında taciz olaylarının tacize uğrayan kişilerin yaşlarına göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3’te verilmiştir. Tablo 3’te görüldüğü gibi yer verilen taciz olaylarına göre %44’ü 11-20 yaş arası, %24’ü 10 yaş ve altı, %18’i 21-30 yaş arası,

%14'ü ise bilinmemekte olduğunu göstermektedir. Tablo 3'te görüldüğü gibi tacize uğrayan kişilerin en yüksek yüzdesi %44 ile 11-20 yaş arası olduğunu, bilinen en düşük yüzdenin ise 21-30 yaş arası olduğunu göstermektedir.

Taciz olaylarında tacizi gerçekleştiren kişilerin yaşlarıyla ilgili göre veriler Tablo 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 4:** Cinsel Taciz Yapan Kişilerin Yaşlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Taciz Yapan Kişilerin Yaşı | Frekans | Yüzde |
|----------------------------|---------|-------|
| 25'den Az                  | 1       | 2     |
| 26-35                      | 6       | 12    |
| 36-45                      | 4       | 8     |
| 46-55                      | 6       | 12    |
| 56'dan Fazla               | 12      | 24    |
| Bilinmiyor                 | 21      | 42    |
| Toplam                     | 50      | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında yer verilen taciz olaylarının taciz yapan kişilerin yaşlarına göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4'te verilmiştir. Tablo 4'te görüldüğü gibi yer verilen taciz olaylarına göre %42'sinin yaşı bilinmemekte, %24'ü 56 yaş ve üzeri, %12'si 46-55 yaş arası ve 26-35 yaş arası, %8'i 36-45 yaş arası, %2'si ise 25 yaş ve altı olduğunu göstermektedir. Tablo 4'te görüldüğü gibi bilinen veriler arasında taciz yapan kişilerin en yüksek yüzdesi %24 ile 56 yaş ve üzeri, en düşük yüzde ise %2 ile 25 yaş ve altı olduğunu göstermektedir.

Taciz olaylarının medeni duruma göre bilgileri Tablo 5'te gösterilmektedir.

**Tablo 5:** Medeni Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Medeni Durum | Taciz Edilenler |       | Taciz Edenler |       |
|--------------|-----------------|-------|---------------|-------|
|              | Frekans         | Yüzde | Frekans       | Yüzde |
| Bekar        | 40              | 80    | -             | -     |
| Evli         | 1               | 2     | 8             | 16    |
| Bilinmiyor   | 9               | 18    | 42            | 84    |
| Toplam       | 50              | 100.0 | 50            | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında yer verilen taciz olaylarının medeni duruma göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 5’te verilmiştir. Tablo 5’e göre yer verilen 50 taciz olayından taciz edilenlerin %80’i bekar, %18’i bilinmemekte, %2’sinin ise evli olduğu görülmektedir. Taciz edilenlerin yüzdesi en fazla olan %80 ile bekar olanlar, en düşük yüzdesine ise %2 oranı ile evli olanların olduğu görülmektedir. Tablo 5’te görüldüğü gibi taciz edenlerin %84’ünün medeni durumu bilinmemekte, %16’sının ise evli olduğu görülmektedir.

Taciz olaylarının öğrenim durumuna göre verileri Tablo 6’da gösterilmektedir.

**Tablo 6: Öğrenim Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları**

| Öğrenim Durumu | Taciz edilenler |       | Taciz Edenler |       |
|----------------|-----------------|-------|---------------|-------|
|                | Frekans         | Yüzde | Frekans       | Yüzde |
| İlkokul        | 12              | 24    | -             | -     |
| Ortaokul       | 5               | 10    | -             | -     |
| Lise           | 8               | 16    | -             | -     |
| Lisans         | 9               | 18    | 22            | 44    |
| Lisansüstü     | -               | -     | 2             | 4     |
| Bilinmiyor     | 16              | 32    | 26            | 52    |
| Toplam         | 50              | 100.0 | 50            | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında yer verilen taciz olaylarının öğrenim durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 6’da verilmiştir. Tablo 6’da görüldüğü gibi yer verilen 50 taciz olayından taciz edilenlerin öğrenim durumlarının % 32’ si bilinmemekte, % 24’ünün ilkokul, % 18’inin üniversite, %16’sının lise, %10’unun ise ortaokul olduğu görülmektedir. Taciz edilenlerin öğrenim durumundan bilinenlere göre yüzdesi en fazla olan %24 ile ilkokul, en düşük yüzdeye sahip olanların ise %10 ile ortaokul öğrenim durumuna sahip olduğu görülmektedir. Tablo 6’da görüldüğü gibi taciz edenlerin öğrenim durumlarının % 52’si bilinmemekte, % 44’ü üniversite, % 4’ünün ise profesör olduğu görülmektedir. Taciz edenlerin % 52’sinin bilinmemesine karşın büyük bir oranın yani %44’ünün ise öğrenim durumunun üniversite olduğu, % 4 oranında ise profesör olduğu görülmektedir

Taciz olaylarının mesleklere göre verileri Tablo 7’de gösterilmektedir.

**Tablo 7:** Mesleklere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Meslek Durumu          | Taciz edilenler |       | Taciz Edenler |       |
|------------------------|-----------------|-------|---------------|-------|
|                        | Frekans         | Yüzde | Frekans       | Yüzde |
| Öğrenci                | 26              | 52    | -             | -     |
| Öğretmen               | 2               | 4     | 14            | 28    |
| Hemşire                | 2               | 4     | -             | -     |
| Memur                  | 1               | 2     | 1             | 2     |
| Üniversite Öğrencisi   | 3               | 6     | -             | -     |
| Mühendis               | 1               | 2     | -             | -     |
| İşçi                   | 2               | 4     | 5             | 10    |
| Veteriner              | 1               | 2     | -             | -     |
| Şoför                  | -               | -     | 5             | 10    |
| Kuaför                 | -               | -     | 1             | 2     |
| Okul Müdürü            | -               | -     | 2             | 4     |
| Profesör               | -               | -     | 2             | 4     |
| Bakkalcı               | -               | -     | 2             | 4     |
| Medyum                 | -               | -     | 3             | 6     |
| Okul Müdürü Yardımcısı | -               | -     | 1             | 2     |
| Bar Yöneticisi         | -               | -     | 1             | 2     |
| Doktor                 | -               | -     | 1             | 2     |
| Fırıncı                | -               | -     | 1             | 2     |
| Polis                  | -               | -     | 1             | 2     |
| Muavin                 | -               | -     | 2             | 4     |
| Antrenör               | -               | -     | 1             | 2     |
| Bisiklet Tamircisi     | -               | -     | 1             | 2     |
| Müdür                  | -               | -     | 1             | 2     |
| Oyuncu                 | -               | -     | 1             | 2     |
| Öğretim Görevlisi      | -               | -     | 1             | 2     |
| Bilinmiyor             | 12              | 24    | 3             | 6     |
| Toplam                 | 50              | 100.0 | 50            | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında yer verilen taciz olaylarının taciz edilenler veya taciz edenlerin mesleklerine göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 7’de verilmiştir. Tablo 7’de görüldüğü gibi yer verilen 50 taciz olayından taciz edilenlerin % 52’si öğrenci, %24’ünün mesleği bilinmemekte, % 6’sı üniversite öğrencisi, % 4’ü öğretmen, hemşire, işçi, % 2’sinin ise memur, mühendis, veteriner olduğu görülmektedir. Tablo 7’de görüldüğü gibi taciz edilenlerin mesleğinin en yüksek yüzdesine % 52 ile öğrenci

olanlar, en düşük yüzdeye ise % 2 oranı ile memur veya mühendis veya veteriner mesleği yapanların olduğu görülmektedir. Tablo 7'ye göre taciz edenlerin %28'si öğretmen, %10'unun işçi veya şoför, % 6'sının medyum veya ne iş yaptığının bilinmemesi, %4'ünün okul müdürü, profesör, bakkalcı, muavin, % 2'sinin memur, kuaför, okul müdürü yardımcısı, bar yöneticisi, doktor, fırıncı, polis, antrenör, bisiklet tamircisi, müdür, oyuncu, öğretim görevlisi olduğu görülmektedir. Tablo 7'ye göre taciz edenlerin mesleğinin en yüksek yüzdesine %28 ile öğretmen mesleğinin olduğu görülmektedir.

Taciz olaylarının gerçekleşme biçimine göre veriler Tablo 8'de gösterilmektedir.

**Tablo 8:** Cinsel Taciz Olaylarının Gerçekleşme Biçimine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Tacizin Gerçekleşme Şekli | Frekans | Yüzde |
|---------------------------|---------|-------|
| Fiziksel Taciz            | 10      | 20    |
| Cinsel Taciz              | 8       | 16    |
| Cinsel İstismar           | 26      | 52    |
| Tecavüz                   | 2       | 4     |
| Görsel Taciz              | 1       | 2     |
| Cinsel İlişki Teklifi     | 2       | 4     |
| Tecavüz Girişimi          | 1       | 2     |
| Toplam                    | 50      | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında yer verilen taciz olaylarının gerçekleşme biçimine göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 8'de verilmiştir. Tablo 8'de görüldüğü gibi yer verilen 50 taciz olayından % 52'si cinsel istismar, % 20'si fiziksel taciz, % 16'sı cinsel taciz, % 4'ü tecavüz veya cinsel ilişki, % 2'si ise görsel taciz veya tecavüz girişimi şeklinde olduğu görülmektedir. Tablo 8'de görüldüğü gibi en yüksek yüzdeye sahip taciz biçiminin %52 ile cinsel istismar olduğu, en düşük yüzdenin ise % 2 ile görsel taciz veya tecavüz girişimi olduğu görülmektedir.

Taciz olaylarında tacizi kimin ortaya çıkardığına göre veriler Tablo 9'da gösterilmektedir.

**Tablo 9:** Cinsel Taciz Olaylarını Kimin Ortaya Çıkardığına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Tacizi Ortaya Çıkaranlar | Frekans | Yüzde |
|--------------------------|---------|-------|
| Mağdur                   | 23      | 46    |
| Aile                     | 10      | 20    |
| Öğretmen                 | 5       | 10    |

|                  |    |       |
|------------------|----|-------|
| İş Arkadaşı      | 1  | 2     |
| Vatandaş İhbarı  | 4  | 8     |
| İş yeri çalışanı | 1  | 2     |
| Psikolog         | 1  | 2     |
| Bilinmiyor       | 5  | 10    |
| Toplam           | 50 | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında yer verilen taciz olaylarının kimin ortaya çıkardığına göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 9’da verilmiştir. Tablo 9’da görüldüğü gibi tacizi ortaya çıkaranların % 46’sı mağdurun kendisi, % 20’si mağdurun ailesi, % 9’u mağdurun öğretmenini veya bilinmemekte, % 8’i vatandaşın ihbarı üzerine, % 2’si mağdurun iş arkadaşı, iş yerinde çalışan işçi ve psikolog olduğu görülmektedir. Tablo 9’da görüldüğü gibi en yüksek yüzdeyi gösteren durumun % 46 ile mağdurun ortaya çıkarması, en düşük yüzdenin ise % 2 ile mağdurun iş arkadaşı veya iş yerinde çalışan işçi veya psikolog olduğu görülmektedir.

Taciz olaylarında dava açılma veya açılmama durumuna ve failin ceza alma veya almama durumuna göre veriler Tablo 10’da gösterilmektedir.

**Tablo 10:** Cinsel Taciz Olaylarında Dava Açılma veya Açılmama Durumuna ve Failin Ceza Alma veya Almama Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Dava Açıldı mı? | Dava Açıldı mı? |       | Fail Ceza Aldı mı? |       |
|-----------------|-----------------|-------|--------------------|-------|
|                 | Frekans         | Yüzde | Frekans            | Yüzde |
| Evet            | 48              | 96    | 36                 | 72    |
| Hayır           | 2               | 4     | 5                  | 10    |
| Devam Ediyor    | -               | -     | 5                  | 10    |
| Bilinmiyor      | -               | -     | 4                  | 8     |
| Toplam          | 50              | 100.0 | 50                 | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında yer verilen taciz olaylarının sonucunda dava açılma veya açılmama durumuna ve failin ceza alma veya almama durumuna göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 10’da verilmiştir. Tablo 10’da görüldüğü gibi yer verilen 50 taciz olayının % 96’sında dava açılmış, % 4’ünde ise dava açılmamıştır. Tablo 10’da görüldüğü gibi 50 taciz olayının % 72’sinde fail ceza almış, %10’unda ceza almamış veya davası sonuçlanmamış devam etmekte, %8’i ise bilinmemektedir. Tablo 10’da görüldüğü gibi en yüksek yüzdeye sahip olan durumun % 96 ile dava açılması, en düşük düzeyin ise % 4 ile dava açılmama yüzdesi olduğu görülmektedir. Failin ceza alama

durumuna göre en yüksek yüzdeye sahip olan durumun % 72 ile failin ceza alması, en düşük yüzdenin ise % 8 ile failin durumunun bilinmemesi olduğu görülmektedir.

Taciz olaylarının tacize uğrayan kişiler tarafından nasıl sonuçlandığına göre veriler Tablo 11’de gösterilmektedir.

**Tablo 11:** Cinsel Taciz Olaylarının Tacize Uğrayan Kişiler Tarafından Nasıl Sonuçlandığına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Mağdur İçin Nasıl Sonuçlandı? | Frekans | Yüzde |
|-------------------------------|---------|-------|
| İntihar Etti                  | 1       | 2     |
| Öldürüldü                     | 1       | 2     |
| İşinden Atıldı                | 1       | 2     |
| Şikayetçi Olundu              | 47      | 94    |
| Toplam                        | 50      | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında meydana gelen taciz olaylarının tacize uğrayan kişiler açısından nasıl sonuçlandığına göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 11’de verilmiştir. Tablo 11’de görüldüğü gibi yer verilen 50 taciz olayının mağdur için nasıl sonuçlandığına göre, mağdur olanların % 94’ü şikayetçi olmuş, %2’si intihar etmiş veya öldürülmüş veya işinden atılmıştır. En yüksek yüzdeye sahip olan durumun % 94 ile tacize uğrayan kişilerin şikayette bulunması olduğu görülmektedir.

Taciz olaylarında tacizi yapan kişiler tarafından nasıl sonuçlandığına göre veriler Tablo 12’de gösterilmektedir.

**Tablo 12:** Cinsel Taciz Olaylarının Taciz Yapan Kişiler Tarafından Nasıl Sonuçlandığına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Fail İçin Nasıl Sonuçlandı? | Frekans | Yüzde |
|-----------------------------|---------|-------|
| Hapis Cezası                | 31      | 62    |
| İşinden Atıldı              | 3       | 6     |
| Ceza Almadı                 | 5       | 10    |
| Bilinmiyor                  | 5       | 10    |
| Sonuçlanmadı                | 6       | 12    |
| Toplam                      | 50      | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında meydana gelen taciz olaylarının taciz yapan kişiler tarafından nasıl sonuçlandığına göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 12’de verilmiştir. Tablo 12’de görüldüğü gibi 50 taciz olayından; % 62’si hapis cezası almıştır, % 12’si sonuçlanmamış, % 10’ u ceza almamıştır veya sonucu bilinmemektedir, % 6’si

ise işinde atılmıştır. Taciz yapan kişilerin % 62'si en yüksek yüzde içerisinde olan hapis cezasına çarptırılanlar, en düşük yüzdeye sahip olanlar ise %6 ile işinden atılanlar olduğu görülmektedir.

Taciz olaylarının gerçekleştiği yıllara göre veriler Tablo 13'te gösterilmektedir.

**Tablo 13:** Cinsel Taciz Olaylarının Gerçekleştiği Yıllara Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

| Yıllar | Frekans | Yüzde |
|--------|---------|-------|
| 2013   | 2       | 4     |
| 2014   | 1       | 2     |
| 2015   | 8       | 16    |
| 2016   | 9       | 18    |
| 2017   | 13      | 26    |
| 2018   | 8       | 16    |
| 2019   | 9       | 18    |
| Toplam | 50      | 100.0 |

2013-2019 yılları arasında basına yansıyan ve ortaya çıkarılan taciz olaylarının yıllara göre frekans ve yüzde dağılımı Tablo 13'de verilmiştir. Tablo 13'de görüldüğü gibi yer verilen 50 taciz olayının, % 26'sının 2017 yılında, %18' inin 2016 ve 2019 yıllarında, % 16'sının 2015 ve 2018 yıllarında, % 4'ünün 2013 yılında, % 2'sinin ise 2013 yılında meydana geldiği görülmektedir.

En yüksek yüzdeye sahip olan olayların meydana geldiği yılın % 26 ile 2017 yılı olduğu; en düşük yüzdeye sahip olan ve en az olayın meydana geldiği yılın ise % 2 ile 2013 yılı olduğu görülmektedir.

Taciz olaylarının nitel verilerine göre bilgiler Tablo 14'te gösterilmektedir.

**Tablo 14:** Nitel Verilere Dair Kişisel Bilgiler

|               | Mağdurun  | Failin    | Taciz Olayının        | Taciz Olayını      |
|---------------|-----------|-----------|-----------------------|--------------------|
|               | Cinsiyeti | Cinsiyeti | Gerçekleşme Biçimi    | Kim Ortaya Çıkardı |
| <b>Olay 1</b> | Kadın     | Erkek     | Cinsel Taciz          | Mağdur             |
| <b>Olay 2</b> | Kadın     | Erkek     | Cinsel İstismar       | Bilinmiyor         |
| <b>Olay 3</b> | Kadın     | Erkek     | Tecavüz               | Mağdur             |
| <b>Olay 4</b> | Kadın     | Erkek     | Cinsel İstismar       | Öğretmen           |
| <b>Olay 5</b> | Kadın     | Erkek     | Cinsel ilişki Teklifi | Mağdur             |
| <b>Olay 6</b> | Kadın     | Erkek     | Fiziksel Taciz        | Mağdur             |
| <b>Olay 7</b> | Kadın     | Erkek     | Fiziksel Taciz        | Mağdur             |

|                |       |       |                       |                  |
|----------------|-------|-------|-----------------------|------------------|
| <b>Olay 8</b>  | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Öğretmen         |
| <b>Olay 9</b>  | Kadın | Erkek | Fiziksel Taciz        | Mağdur           |
| <b>Olay 10</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Bilinmiyor       |
| <b>Olay 11</b> | Kadın | Erkek | Cinsel Taciz          | Mağdur           |
| <b>Olay 12</b> | Kadın | Erkek | Tecavüz Girişimi      | Bilinmiyor       |
| <b>Olay 13</b> | Erkek | Erkek | Cinsel İstismar       | Mağdur           |
| <b>Olay 14</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Mağdur           |
| <b>Olay 15</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Aile             |
| <b>Olay 16</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Mağdur           |
| <b>Olay 17</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | İş yeri çalışanı |
| <b>Olay 18</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Öğretmen         |
| <b>Olay 19</b> | Kadın | Erkek | Cinsel Taciz          | Mağdur           |
| <b>Olay 20</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Aile             |
| <b>Olay 21</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Aile             |
| <b>Olay 22</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Mağdur           |
| <b>Olay 23</b> | Kadın | Erkek | Cinsel Taciz          | Mağdur           |
| <b>Olay 24</b> | Kadın | Erkek | Görsel Taciz          | Mağdur           |
| <b>Olay 25</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Bilinmiyor       |
| <b>Olay 26</b> | Kadın | Erkek | Fiziksel Taciz        | Mağdur           |
| <b>Olay 27</b> | Erkek | Erkek | Fiziksel Taciz        | Vatandaş İhbarı  |
| <b>Olay 28</b> | Erkek | Erkek | Cinsel İstismar       | Aile             |
| <b>Olay 29</b> | Kadın | Erkek | Fiziksel Taciz        | Mağdur           |
| <b>Olay 30</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Aile             |
| <b>Olay 31</b> | Kadın | Erkek | Cinsel Taciz          | İş Arkadaşı      |
| <b>Olay 32</b> | Kadın | Erkek | Fiziksel Taciz        | Mağdur           |
| <b>Olay 33</b> | Kadın | Erkek | Fiziksel Taciz        | Mağdur           |
| <b>Olay 34</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İlişki Teklifi | Mağdur           |
| <b>Olay 35</b> | Kadın | Erkek | Fiziksel Taciz        | Mağdur           |
| <b>Olay 36</b> | Kadın | Erkek | Cinsel Taciz          | Vatandaş İhbarı  |
| <b>Olay 37</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Aile             |
| <b>Olay 38</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Öğretmen         |
| <b>Olay 39</b> | Erkek | Erkek | Fiziksel Taciz        | Mağdur           |
| <b>Olay 40</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Vatandaş İhbarı  |
| <b>Olay 41</b> | Kadın | Erkek | Tecavüz               | Bilinmiyor       |
| <b>Olay 42</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Öğretmen         |
| <b>Olay 43</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Aile             |
| <b>Olay 44</b> | Erkek | Erkek | Cinsel İstismar       | Vatandaş İhbarı  |
| <b>Olay 45</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar       | Aile             |
| <b>Olay 46</b> | Kadın | Erkek | Cinsel Taciz          | Mağdur           |

|                |       |       |                 |          |
|----------------|-------|-------|-----------------|----------|
| <b>Olay 47</b> | Kadın | Erkek | Cinsel Taciz    | Mağdur   |
| <b>Olay 48</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar | Aile     |
| <b>Olay 49</b> | Erkek | Erkek | Cinsel İstismar | Psikolog |
| <b>Olay 50</b> | Kadın | Erkek | Cinsel İstismar | Aile     |

### 3.7. İş Yaşamında Cinsel Tacizin Ortaya Çıkarılmasında ve Önlemesinde Ahlaki Cesaretin Rolüne İlişkin Bulgular

İş yaşamında cinsel tacizin mağdur olan işçi bakımından ortaya çıkarılması oldukça güçtür. Cinsel taciz mağdur ile fail arasında yaşandığı için ispat edilmesi durumunu zorlaştırmaktadır. Bu sebeplerden dolayı Yargıtay'ın cinsel taciz durumunda verdiği kararlarda, yaşam tecrübesiyle çözüm bulmaya çalıştığı da görülmektedir (Balkır, 2015: 30).

Aktris Alyssa Milano' nun 2017 yılında Twitter' da yazdıkları şöyledir, “Eğer siz de cinsel saldırıya uğradıysanız bu tweet' in altına #MeToo (ben de) yazın” şeklinde bir tweet paylaşmasının ardından 24 saat içinde tweet' ine yaklaşık 500 bin yanıt almıştır (Sönmez, 2018). Uzun yıllar gizliliğini koruyan cinsel taciz sorunu ben de hareketi ile sessizliğini bozmuştur. Kadının sesi olan bu hareket ile tacize uğrayan kişiler, kimseye anlatamadıkları mağduriyetlerini birbirlerinden cesaret alarak paylaşmışlardır.

Ben de hareketi, toplumun taciz olaylarından daha fazla haberdar olmasını ve taciz mağdurlarının kendilerini ifade etme konusunda daha özgüvenli olmasını sağlamıştır (Sönmez, 2018). Ben de hareketinin ardından yaşadıkları taciz olaylarını ortaya çıkaramayanlar için “time's up” yani zaman doldu hareketi gündeme gelmiştir. “İş yerinde cinsel istismar, taciz ve eşitsizlik konusunda süre doldu” projesiyle yardım yapılması amaçlanmıştır. Me too ve time's up kadın hareketleriyle, toplumun ve medyanın etkisiyle cinsel taciz sorunu gündeme gelmeye başlamıştır.

Bu hareketlerin sonrasında geçmişte “güç sahibi ve hatta dokunulmaz” olarak nitelendirilen taciz failleri erkekler, taciz iddialarını kabul etmek, özür dilemek ve hatta bulundukları iş konumlarından istifa etmek zorunda kaldılar. Bu kişiler arasında oyuncular, siyasetçiler ve hatta hükümet üyeleri de vardır (<https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-42666440>). Yaşanmış taciz olaylarını

ortaya çıkaran cesaretli kişilerin hikayelerine ve tacizde bulunan bu kişilere daha ayrıntılı yer verilmektedir.

Prososyal eylem durumunda beklenen olumsuz sosyal sonuçlar, ahlaki cesareti diğer sosyal davranışlardan ayırmaktadır. Davranışlara yardımcı olmak için, dava veya onaylama gibi olumlu sonuçlar beklenebilir. Ancak ahlaki cesaret, hakaret, dışlanma ve hatta saldırı gibi olumsuz sosyal sonuçlara yol açabilmektedir. Çeşitli çalışmalar ahlaki cesaret ve deneysel olarak davranışa yardımcı olma arasındaki farkı kanıtlamaya çalışmışlardır (Osswald, Greitemeyer, Fischer ve Frey, 2010: 151).

### 3.8. Türkiye’de Durum

Elele dergisinin yapmış olduğu anket sonuçlarına göre, her 100 kadından yaklaşık olarak 30 kadın iş yerinde tacize uğramaktadır. Tanık yetersizliğinin yanında tacizin iki kişi arasında yaşanan bir olay olması kanıtlanmasını zorlaştırmaktadır. Fakat Yargıtay’ın almış olduğu yeni karara göre, artık tanığa ihtiyaç duyulmaksızın mahkemeye başvurulabilmektedir. Artık kadınların ihtiyacı olan tek şeyin ise cesaret olduğu belirtilmektedir (<http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/isyerinde-tacize-ugradiniz-mi-5402753>).

2015 yılında bir anket çalışmasına göre iş yerinde tacize uğrayıp uğramadıkları sorusuna cevap veren 1232 kadının %63’ü “evet” cevabını vermiştir. Tacizin kim tarafından yapıldığı sorusunun cevabı ise şöyledir:

“Yöneticim” %52

“Müşterim” %20

“Çalışanım” %18

“Başka departman yöneticisi” %6

“Paralelim” %2

“İş Ortağım” %2 demişlerdir.

“Siz ne yaptınız?” sorusu karşısında, “Hukuki yollara başvurdum” cevabını veren kadınların oranı ise yalnızca %5’dir. (<http://www.meslekhastaligi.org/onemli-bir-is-sagligi-sorunu-is-yerinde-cinsel-taciz/> ) İş yaşamında taciz rakamlarındaki artışın fazla

olmasına karşın şikayet hakkını kullanan mağdurların oranı ise çok düşüktür. İş yaşamındaki bireysel haklarını aktif kullanamamak, işten atılma korkusu, suçsuz oluşumu kanıtlayamamam endişesi, işsiz kalma kaygısı, en önemlisi de cesaretsiz olmak mağdurun susmasına sebep olmaktadır.

2 Kasım 1989’da, Karaköy-Kadıköy vapuruna binen 50 kadar feminist kadın yüksek sesle bir bildiri okumuştur. Kadınların, sokakta, vapurda, otobüste ve daha birçok yerde cinsel tacize maruz kaldığını ve bu duruma maruz kalan kişilere paslanmaz çelikten, 7 cm uzunluğunda nikel-krom alaşımlı “mor iğneyi “tanıtmışlardır. Mor iğneyi kadınlar yakalarında aksesuar gibi taşıyarak taciz edilme durumunda (bu iğnenin tetanos yapmadığı belirtilerek) hiç korkmadan taciz eden kişiye batırılmasını anlatmış ve böylelikle kadınların tacize karşı kendilerini korumaları istenmiştir. Böylelikle elle, sözle ve gözle yapılan tacize karşı etkin ve kalıcı önlem geliştirmeyi amaçlayan mor iğne kampanyası gurubu oluşturulmuştur (<http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/hayat/tacize-yer-yok-sessiz-kalmayin-40456599>).

Mor iğne kampanyası ile 1989 yılında tacize karşı farkındalık yaratılmış ve taciz edilenin artık utanmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

İzmir’in Menderes ilçesinde bir eğitim kurumu olan köy okulunda 22 yıldır görev alan okul müdürünün, çalıştığı okulda çocuklara uyguladığı cinsel istismar Saadet Öğretmen tarafından gün yüzüne çıkmıştır. Basına yansıyan ve tüm Türkiye’nin merakla takip ettiğini bu dava ile ilgili detayları ve Saadet Öğretmenin göstermiş olduğu cesareti gazeteci Ayşe Arman, Saadet Öğretmenle yaptığı röportaj ile irdelemiştir. Ayşe Arman’ın: “Cesaretinle, basiretinle, pes etmeyişiyle, “Bana ne? Beni ne ilgilendirir!” demeyişinle, pek çok insana rol model oldun... Bir de üstelik ödüllendirildin. Ne hissediyorsun?” sorusunu şu şekilde yanıtlamıştır Saadet Öğretmen: “Valla, bana “Cesursun!” diyenlere, “Değilim, yapmam gerekeni yaptım” diyorum. Hatta daha da ileri gidip, “Senin çocuğun olsa susar mıydın?” diyorum. Herkes benim gibi davranmalı, normal, doğrusu bu. Evet, birkaç yerden ödül aldım. Müteşekkirim, çok duygulandım. Ama keşke güzel şeyler için ödüllendirilsek. Keşke çocuklarımız adliye koridorlarında değil, parklarda, bahçelerde, güzel yaşam alanlarında olsalar. Duygularım hâlâ çok karışık, tam sevinemiyorum. Çünkü bu miniklerin yaşadığı

travma anlatılır gibi değil...” (<http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/hepimiz-saadet-ogretmen-olmaliz-40312813>).

Okul müdürü tarafından yıllarca cinsel istismar olayını yaşayan öğrencilerini korumaya çalışarak bu olayı ortaya çıkarmak için mücadele veren Saadet Öğretmen ABD Dışışleri Bakanlığı tarafından , “Uluslararası Kadınlar Cesaret Ödülü’nü aldı. Ayşe Arman: “Cesaretin Amerika tarafından ödüllendirildi. Sonrasında ne tür gelişmeler oldu?” sorusuna şöyle cevap vermiştir: “Amerika dönüşü, Türkiye’nin her yerinden çok ciddi biçimde vakalar aramaya başladı. Tüm bunlar beni bir sivil toplum örgütü kurmam gerektiği konusunda harekete geçirdi. Bir dernek kurduk. Saadet Öğretmen Çocuk İstismarıyla Mücadele Derneği. Platformumuzun adını da UCİM. Yani Umud ve Çocuk İstismarıyla Mücadele. Pek çok görüşme yaptık. Üniversitelerle, akademisyenlerle, hukuki boyutta da hizmet verebilmek istiyoruz. Sistemimizin içinde kadın ve çocuk komisyonlarında yıllarca görev yapmış hukukçularla birlikte eski bir baro başkanı da var. Psikolog ile psikiyatrlar var. Hep birlikte sapık zihniyetlerle mücadele etmeye devam edeceğiz” (<http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/sapik-mudur-82-yil-ceza-aldi-suc-yarina-kalmadi-yanina-da-40524350> ).

“Sistem korumuyorsa, kadın kendinin kahramanı olmak zorunda. Kahramanlar, sistemin çalışmadığı yerde ortaya çıkar.” Oğuz POLAT

Sosyal medya üzerinden duyurulmaya çalışan ve basında yer verilen habere göre, taksi şoförünün tacizine maruz kalan kadın müşteri, taciz üzerine, polis ekiplerini gören kadın taksiyi durdurup inmiştir. Bağırarak taksiden inen kadın müşteri hemen polis ekiplerine giderek, "Bu taksici bana sözlü tacizde bulundu. Taksiye bindim şoför bana 'Sen benden hoşlanıyorsun' diyerek tacizde bulundu. Şok oldum. Şikayetçiyim" açıklamasını yapmıştır. Polis merkezinde gözaltına alınan taksi şoförünün ortaya çıkan kayıtlarda tacizden daha önceki yıllarda 2 kez tutuklandığı ortaya çıkmıştır. Taksici O.R.'nin, yıllardır sosyal medyada geniş yer aldığı ortaya çıkmıştır. Twitter'de bir çok kadın kullanıcı, O.R. için trafikten men edilmesi için twittler atmış ve bazı kadın kullanıcıları ise, taksiye binecek kadın müşterilere uyarılarda bulanarak "Dikkat sapıktır. Bu taksiye binmeyin" diye uyarılarda bulunuluyor. Sözlüklerde hakkında sayfalar açılan

O.R.'nin trafikten men edilmesi için internette paylaşımlar yapılıyor. Kadınlar, "Bu araca sakın binmeyin" diye uyarılarda bulunarak aracın fotoğrafları ve plakasını yayınlanıyor. (<https://www.haberturk.com/gundem/haber/1161157-62-yasindaki-taksici-tacizden-gozaltina-alindi> ).

Basına yansıyan diğer olay ise jinekoloji profesörünün literatürde olmayan testi uygulamak bahanesiyle hastasına yapmış olduğu tacizdir. Tacize uğrayan iki kadın deşifre olmaktan, toplumun önyargılarından korkuyor, ürküyorlardı. Ancak şunda kararlıydılar ‘Yaşadıklarımızı anlatalım ki toplumsal bilinç oluşsun, kadınlar-kızlar uyanık olsun, cesaretli olsun...’ (<https://www.haberturk.com/jinekolog-fecri-sevilen-den-sikayetci-olan-iki-kadin-konustu-2250169> ).

2010 yılından itibaren Mısır’da etkin olan “Harassmap” yani “cinsel taciz haritası” adlı platporfumun Türkiye uzantısı olarak “Sen de Anlat” platformu kurulmuştur. Sen de anlat platformu kamusal alanda cinsel tacize maruz kalanların veya tanık olanların yaşadıklarını paylaşabilecekleri dayanışma platformudur. Platform, psikolojik ve hukuksal destek konusunda rehberlik yapmaktadır. Cinsel taciz olaylarını ortaya çıkarmak herkese açık olacak şekilde bildirilebilmektedir. Anonim olarak paylaşım yapılabilirdiğinden tacize maruz kalan veya tanık olan kişiler rahatlıkla yaşadıklarını paylaşabilmektedir. Bu paylaşım yazılarının altında “yalnız değilsin/destekliyorum!” butonuna basılarak yazan kişiye destek olmaya çalışılmaktadır. Böylelikle tacize uğrayan bireyler bu sorunla yalnız mücadele etmek durumunda kalmamakta ve yaşadıklarını utanmadan paylaşarak topluma cesaret vermektedir.

Yükseköğretim Kurulu'nun talep etmesiyle kendi bünyesinde kadına yönelik taciz ve şiddet konularında araştırma yapmak üzere bir birim kurulmuştur. Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi'nin Müdürü sosyolog Zeynep Banu Dalaman'ın verdiği bilgiye göre, Türkiye'de yaşayan kadınların %41'inin hayatlarında en az bir kez cinsel saldırıya uğradığını ve % 93'ünün de cinsel tacize maruz kaldığını yani, neredeyse Türkiye’deki her kadının tacize uğradığını ifade etmiştir ([http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/857714/YOK\\_istedi\\_universite\\_arastirdi\\_Turkiye\\_de\\_cinsel\\_taciz\\_orani\\_yuzde\\_93.html](http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/857714/YOK_istedi_universite_arastirdi_Turkiye_de_cinsel_taciz_orani_yuzde_93.html)).

### 3.9. Tüm Dünya'nın Ortak Sorunu (Dünya'ya Bakış)

Amerika' da cinsel tacize karşı başlatılan kampanyaların ardından Amerikan Time dergisi, 2017 yılında cinsel taciz ve tecavüzlere karşı ayaklanan kadınları “Yılın Kişisi” seçmiştir. Yılın kişisi seçilen kadınlar kendi hikayelerini anlatarak tacize uğrayan diğer kadınlara da cesaret veren bu harekete katılanlara “Sessizliği Bozanlar” adını vermiştir. Time'ın editörü Edward Felfentsal, cinsel taciz adına yapılan kampanyalar için “bu, on yıllardır görülmemiş türden, çok hızlı büyüyen bir sosyal değişim hareketi” açıklamasını yapmıştır. Bu hareketin birkaç kadının öne çıkması, ardından da yüzlerce kadın ve erkeğin cesaretle harekete geçmesi sayesinde geliştiğini de sözlerine eklemiştir. Time Editörü bu hareket için “lidersiz bir hareket” açıklamasını kullanmış ve şu açıklamaları yapmıştır:

“Hareket herhangi bir lideri olmayan, tek bir inanç ya da görüş altında buluşmayan farklı geçmişlerden kadınları bir şemsiye altında topladı.”

“Bu başkaldırı bir gecede patlak vermiş gibi durabilir ama aslında yıllardır, on yıllardır, hatta yüzyıllardır patlamayı bekleyen bir bombaydı.”

Time dergisi, kapağında farklı cinsel taciz türlerine maruz kaldığını söyleyen, farklı dünyaları ve hikayeleri olan kadınların bir arada olduğu fotoğrafı kapak fotoğrafı olarak kullanmıştır. Kapak fotoğrafında iki ünlü kişiye de yer verilmiştir. Weinstein'ın tacizine uğradığını iddia eden ünlü oyuncu Ashley Judd ile eski bir DJ'e açtığı taciz davasını kazanan genç pop yıldızı Taylor Swift fotoğrafta yer almıştır.

Meksika'da çilek toplayıcılığı yapan 42 yaşındaki Isabel Pascual (ismi değiştirildi), Kaliforniya eyaletindeki Sacramento'da lobicilik faaliyetleri yürüten 40 yaşındaki aktivist Adama Iwu ve Uber'in eski CEO'su Travis Kalanick'ı tacizle suçlayan ve iddialarıyla istifaya zorlayan 26 yaşındaki Susan Fowler, kapakta yer alan yer verilen isimlerdir. Ancak Time dergisi kadınların hareketini onurlandırmak için sadece kapağına almakla kalmamakta, bir de interaktif internet sayfası hazırlamıştır. Çoğu kadına ve birçok ismin fotoğraflarına, hikayelerine ve mesajlarına bu sayfada yer verilmiştir (<https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-42250722> ).

İngiltere'de yapılan bir ankete göre her 10 kadından 4'ünün şehirde saldırı tehlikesi hissettiğini ortaya çıkarmaktadır. Başka bir araştırmaya göre Delhi'de her 10

kadından 9'unun tacize uğradığını ortaya çıkarmaktadır. Araştırmalar taciz oranlarının büyüklüğünü ortaya çıkarmış olsa da asıl endişe verici durum kayıtlara geçmeyen taciz olaylarıdır. New York metrosunda, taciz olaylarının %96'sı, cinsel saldırı olaylarının ise %86'sının resmi kayıtlara geçmediği tahmin edilmektedir (<https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-42666440>) .

Vatikan'ın Paris Büyükelçisi olan Luigi Ventura cinsel saldırı suçlaması gerekçesiyle hakkında suç duyurusu yapılmıştır. Paris Belediye'sinde her sene belediye başkanı tarafından düzenlenen resmi bir yemekte, Büyükelçi Ventura, Paris Belediye'sinden genç bir erkek çalışana tacizde bulunmuştur. Mağdur olan kişi suç duyurusunda bulunmuştur. Paris Belediyesi bu suç duyurusunu Yüksek Mahkeme'ye taşımıştır. Bu olayın ortaya çıkması ile eski Paris Belediyesi çalışanı, tam bir yıl önce aynı yemekte Ventura tarafından tacize uğradığını açıklamıştır. Paris Savcılığı üst üste gelen bu taciz suçlamalarına sessiz kalmamış ve büyükelçi için ön soruşturma başlatmıştır. Dokunulmazlığı olan büyükelçi hakkında soruşturma açamayan savcılık, Vatikan'dan dokunulmazlığın kaldırılmasını talep etmiştir. Fransız Hükümetinin yaşanan bu taciz olaylarına karşı çekimser duruşu nedeniyle soruşturma açmış iki taciz mağduru, avukatları ile Roma'ya giderek Papa Francis'in danışmanlarından biri ile görüşmüştür. Bu görüşmenin ardından Vatikan Hükümeti, Ventura'nın dokunulmazlığını kaldırdığını açıklamıştır. Böylece Ventura hakkında artık soruşturma açılabilir ve Fransa'da yargılanabilecektir. (<https://medyascope.tv/2019/07/09/cinsel-tacizle-suclanan-parisin-vatikan-buyukelcisi-luigi-venturanin-dokunulmazligi-kalkti/>) .

Suç duyurusunda bulunan mağdur bu soruşturmayı açmamış olsaydı, bir yıl önce tacize uğrayan mağdur sesizliğini hiç bozmayacaktı. İş yaşamındaki ast-üst ilişkisini kullanmaya çalışan büyükelçi işinin vermiş olduğu konumu kötüye kullanmıştır. Büyükelçi işinin vermiş olduğu konuma güvenerek bu saldırının ortaya çıkma ihtimalini belki de hiç düşünmemiştir. Bu olayda görüldüğü gibi failin konumu ne olursa olsun cinsel tacizi gerçekleştiren kişilerin dokunulmazlığı ve daha birçok engel gibi görünen duvarlar kırılabilir. Yeterki mağdur bu durum karşısında sessizliğini bozabilme cesaretini gösterebilsin.

Oscar Ödüllü 65 yaşındaki film yapımcısı Harvey Weinstein hakkında taciz ve tevacüz skandalının ortaya çıkmasıyla birlikte daha öncesinde yapımcının tacizine maruz

kalanlar yaşadıklarını sosyal medya üzerinden duyurmaya başlamıştır. Tacize uğrayanlar arasında Gwyneth Paltrow ve Angelina Jolie gibi Hollywood'un başarılı oyuncularını da vardır. Tacize uğrayan başarılı oyuncular kariyerlerini kaybetme korkusu yüzünden yaşadıkları tacize ses çıkaramadıklarını belirtmişlerdir

(<https://www.cnnturk.com/magazin/hollywoodu-sarsan-skandal-otel-odasinda-tecavuz-itirafinin-ardindan-unlu-yildizlar-da-acikladi?page=1>). Bir çığ gibi büyüyen Harvey Weinstein skandalında yapımcının tacizine uğradığı açıklayan yeni bir isim İtalyan yönetmen oyuncu Asia Argento bir dedektif gibi çalışarak ünlü yapımcının tacizine uğrayan 93 kişinin listesini çıkartarak sosyal medya üzerinden yayımlamıştır. Ayrıca Asia Argento listeye eklenecek daha birçok isim olduğunu ancak bu isimlerin korku ve çekinme sebebiyle adlarının açıklanmasını istemediklerini de eklemiştir (<https://www.ntv.com.tr/galeri/yasam/asia-argento-harvey-weinstein-hakkindaki-93-taciz-suclamasinin-listesini-cikardi,D9KEGew9XECKt8e0JEpdWg/Qp7J8jtYWkqTSscplwC5xA>).

Taciz iddialarının ardından Weinstein'in kendisinin kurmuş olduğu ve Hollywood'un en büyükleri arasında yer alan şirketten kovulmuştur. Tepkiler bununla sınırlı kalmamakta yapımcısının eşi bu haberler sonrasında Weinstein'ı terk ettiğini duyurmuştur. Weinstein'a tepki gösterenler arasında ABD eski Başkanı Barack Obama ve eşi Michelle Obama çifti ise tepkilerini şu sözlerle dile getirmiştir: “Kadınları bu şekilde aşağılayan her erkek statüsü ve zenginliğinden bağımsız olarak kınanmalı ve sorumlu tutulmalı. Bu acı hikayeleri dile getirme “cesareti” gösteren kadınları tebrik etmeliyiz.”

(<https://www.evrensel.net/haber/334922/hollywoodu-sarsan-taciz-ve-tecavuz-skandalibuyuyor>) .

Tepkiler bunlarla sınırlı kalmamaktadır. Amerikalı yönetmen Brian De Palma, ünlü yapımcı Harvey Weinstein'in cinsel taciz ve tecavüzle suçlanmasına dikkat çekmek için film senaryosu yazmaya başladığını açıklamıştır. Film sektöründe yaşanan taciz suistimallerine farkındalık yaratmak istediğini belirtmekte ve hazırladığı filmde karakterinin adının Weinstein olmayacağını açıklamıştır. Ayrıca sözlerine şunlarını da eklemiştir: “Kadınların estetiği kontrol etmeye başlamasının neler getireceğini

göreceğiz. Çünkü birçok film, erkeklerin bakış açısıyla yapılıyor.” Hollywood’da cinsel taciz olaylarına karşı başlatılan #MeToo hareketinin etkisinin filmlere de yansıtacağını ve bu hareketin filmler üzerinde köklü değişimler yapabileceğine dikkat çekmiştir (<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-44341956>) . Cinsel taciz, film sektöründe oldukça büyük ses getirmektedir. İş yaşamının bazı alanlarında mağdurların sesleri kolaylıkla kısılmaya çalışılırken bazı sektörlerin sesi büyük yankı uyandırabilmektedir. Böylelikle büyük yankı uyandırabilen sektörlerle taciz konusunda daha büyük görevler düşmektedir. Sosyal medya aracılığıyla çok kısa sürede büyük kitlelere ulaşabilen kişiler, mağdur olan kişilerin yanında yer aldıklarını gösterebilmekte hem de mağdur olmuş kişilere yaşadıklarını dile getirme cesareti verebilmektedirler.

Hollywood’da başlayan “Me Too” hareketi ve sonrasında başlayan daha birçok hareket geçmişte yaşanmış cinsel taciz olaylarını da gün yüzüne çıkarmıştır. Geçmişte “güç sahibi ve hatta dokunulmaz” görülen birçok erkek, taciz iddialarını kabul etmek, özür dilemek ve hatta ellerindeki görevleri bırakmak zorunda kalmıştır. Bu kişiler arasında oyuncular, siyasetçiler, gazeteciler ve hükümet üyeleri de vardır (<https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-42666440>). Tacize uğrayan kişiler birbirlerinden cesaret ve güç alarak artık susmayı değil, olabildiğince seslerini herkese duyurmayı başlatmışlardır.

“Dünya, kötülük yapanlar yüzünden değil seyirci kalıp hiçbir şey yapmayanlar yüzünden tehlikeli bir yerdir.” Albert Einstein

## SONUÇ

Cinsel taciz sorunun artık konuşulabilir olması çözüm adına en önemli ilk adımın atılması olarak kabul edilebilir. Rahatlıkla konuşulabilir oluşu bu problemin çözülmesi için çalışmalar yapılmasını ve önlemler alınmasını hem birey hem de toplum için kolaylaştırmaktadır.

Taciz belli bir bölgeye ya da belirli bir iş yerine ait bir sorun değildir. Tablo 7’de görüldüğü gibi taciz edenlerin meslekleri oldukça farklılık göstermektedir. Bu sebeple taciz her an her yerde herkesin başına gelebilmektedir. İş yaşamında cinsel tacizin öğrenim durumuna göre Tablo 6’ya bakıldığında taciz edenlerin lisans ve lisansüstü öğrenim durumuna sahip olduğu görülmektedir. Daha geniş kapsamlı bir alan araştırma yapılarak cinsel taciz ve öğrenim durumu arasındaki ilişkiye bakılabilir.

İş yaşamında mağdur olan kişi kendisinin suçlu olduğu duygusuna kapılmaksızın taciz edenin suçlu olduğunu ortaya çıkarmaktan çekinmemelidir. Taciz ortaya çıktığında dışlanmaktan, isminin çıkmasından ve işinden atılmaktan korkmamalıdır.

Yaşadığı taciz olayını çekinmeden korkmadan anlatan bir mağdur ortaya çıktığında diğer mağdurlar bu cesaretli kişiden cesaret alarak yaşadığı taciz olaylarını utanmadan anlatabilmektedir. Taciz cesaretle gün yüzüne çıkabiliyorsa tek yapmamız gereken cesaretli olmak veya mağdura cesaret vermektir.

Çalışmamızda cinsel istismarın iş yaşamında fazla olması ortaya çıkmaktadır. Cinsel istismarı önlemek adına okullarda öğrenciler daha detaylı bilgilendirilmeli ve iş yaşamının her alanına yayılmış cinsel istismar için önlemler alınmalıdır.

Taciz sadece mağdura ait bir sorun değildir. Tacize şahit olan kişi de kendi çıkarlarını gözetmeksizin ahlaki cesaretini ortaya çıkarmalı ve mağdurun yanında yer almalıdır. Ahlaki cesaret bireyin korkmadan doğruyu savunması ve yapması gerekeni yapmasıdır. Bu çalışmada yer verilen “ahlaki cesaret” konusu literatürde ilk çalışılan çalışma olması sebebiyle başka çalışmalarla daha kapsamlı araştırılabilir ya da diğer alanlardaki ilişkileri gözden geçirilerek daha detaylı araştırmalar yapılabilir.

Zaman içerisinde kökleşmiş algıların değişme vakti geldiğinde toplumun bir parçası olan bizler sesimizi tüm dünyaya duyurmak adına beraber hareket etmenin yanı sıra tek başımıza da mücadelemizi sürdürerek hakkımızı aramaktan vazgeçmemeliyiz.

“Pek az kişi etrafındakilerin onaylamadığı şeylere, iş arkadaşının eleştirilerine, toplumun gazabına karşı harekete geçmeye cesaret edebilir. Ahlaki cesaret, bir savaştaki yiğitlikten ya da büyük zekadan daha ender bulunan bir şeydir. Ama değişime ısrarla direnen bir dünyayı değiştirmek isteyenler için yaşamsal bir nitelik.” Robert F. Kennedy



## KAYNAKÇA

- “6098 Nolu Borçlar Kanunu” , Resmi Gazete, Sayı 27836, 4 Şubat 2011.
- AKGEYİK, T. (1998). "İşyerinde Cinsel Taciz", *Sosyal Siyaset Konferansları*, cilt.41-42, ss.215-224.
- AYDEMİR, M. (2007). *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*, Ekin Yayınevi, Birinci Baskı
- BAKIRCI, K. (1998). *İş hukuku açısından işyerinde cinsel taciz*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Bölümü, İstanbul.
- BALKIR, Z. G. (2015). “Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz” , *Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yıl.1, Sayı 1.
- BANDURA, A., (2001). “Social cognitive theory: An agentic perspective”. *Annual Review of Psychology*, 52: 1–26.
- BANDURA, A. (1982). “Self-efficacy mechanism in human agency”. *American Psychologist*, 37:2, 122–147.
- BANDURA, A. (1991). “Human agency: The rhetoric and the reality”. *American Psychologist*, 46: 157–162.
- BANDURA, A. & Wood, R. (1989). “Effect of perceived controllability and performance standards on self- regulation of complex decision making”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56:5, 805–814.
- BARDI, A. & Schwartz, S. H. (2003). “Values and behavior: Strength and structure of relations”. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1207–1220. doi:10.1177/0146167203254602
- BARRET, K.C. (1995). A functionalist approach to shame and guilt. In Tangney, J.P. and Fischer, K.W. (Eds.), *Self-Conscious Emotions: The Psychology of Shame, Guilt, Embarrassment, and Pride*: 25–63. New York: Guilford Press.
- BARRY, V. (1985). *Moral Issues in Business*. Belmont, CA: Wadsworth.
- BATSON, C. D. (1998). *Altruism and prosocial behavior*. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 282–316). New York, NY: McGraw- Hill/Oxford University Press.
- BAUMEISTER, R.F. & Vohs, K.D. (2004). *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications*. New York: Guilford Press.
- BEBEKOĞLU, G. & Wasti S.A. (2002). “Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”, Sabancı Üniversitesi, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi
- BECKER, S. W., & Eagly, A. H. (2004). “The Heroism of Women and Men”, *American Psychologist*, 59, 163–178. doi:10.1037/0003-066X.59.3.163
- BIERHOFF, H. W. (2002). *Prosocial behavior*. New York, NY: Psychology Press.
- BİLGİLİ, A. (2010). *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, Karahan Yayınevi, Nisan. Birinci Baskı

- BRODERICK, T. & Saleen, K. (2011). "A Victim's Guide to Sexual Harassment"
- CHARLTON, W. (1988). *Weakness of Will*. Oxford: Blackwell.
- CHEMERS, M.M., Watson, C.B. & May, S.T. (2000). "Dispositional affect and leadership effectiveness: a comparison of self-esteem, optimism, and efficacy". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26:3, 267–277.
- CIALDINI, R.B., Kallgren, C.A. & Reno, R. (1991). "A focus theory of normative conduct: a theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior". In Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*: 201–214. New York: Academic Press.
- ÇAHA, H., Aydın Yılmaz, E. Sare., Çaha, Ö., (2018). *Türkiye' de Cam Tavan Sendromu*, Kadın ve Demokrasi Derneği, İstanbul, 2. Baskı.
- ÇAHA, H., Aydın, E.Sare., Çaha, Ö., (2017). *Değişen Türkiye' de Kadın*, Kadın ve Demokrasi Derneği, İstanbul, 3. Baskı Kasım
- ÇAKIR, E. (2007). "İşyerinde Cinsel Taciz", *Eğitim Dergisi*, <http://www.egitirim.gen.tr/tr/index.php/arsiv/sayi-11-20/sayi-16-yonetim-ve-insan-kaynagi-agustos-2007/188-isyerinde-cinsel-taciz>
- ÇALIK, T. ve Er, E. (2016). "Modern Toplumun Ahlak Paradoksu", *Devlet Dergisi*, [http://devlet.com.tr/makaleler/y196-MODERN\\_TOPLUMUN\\_AHLAK\\_PARADOKSU\\_.html](http://devlet.com.tr/makaleler/y196-MODERN_TOPLUMUN_AHLAK_PARADOKSU_.html)
- ÇELEBİ, N. (2003). "Ahlak, Etik ve Toplum", *Bilge Dergisi*, Cilt: 10 / Kış 39
- DIBATTISTA, R.A. (1989). "Providing a rationale for ethical conduct from alternatives taken in ethical dilemmas". *Journal of General Psychology*, 116:2, 207–214.
- FELDMAN BARRETT, L. and Gross, J. (2001). *Emotional intelligence: a process model of emotion representation and regulation*. In Mayne, T.J. and Bonnano, G.A. (Eds.), *Emotions: Current Issues and Future Directions*: 286–310. New York: Guilford.
- FREDRICKSON, B. L. (2001). "The role of positive emotions in positive psychology: The broaden- and-build theory of positive emotions". *American Psychologist*, 56: 218–26.
- GAUTSCHI, T.F. (1977). "Ethics in change". *Design News*, 11, 217–219.
- GERÇEK ÇAKICI, L. (2011). "Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60, 1, 47- 82.
- GERNİ, M. (1995). "İşyerinde Cinsel Taciz : Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı : 3, Cilt : 56
- GOSLING, J.C.B. (1990). *Weakness of Will (The Problems of Philosophy)*. London: Routledge.
- GOUD, N. H. (2005). "Courage: Its nature and development". *Journal of Humanistic Counseling, Education, and Development*, 44: 102–16.

GOULDNER, A.W. (1960). "The norm of reciprocity". *American Sociological Review*, 25:2, 165–178.

GREITEMEYER, T., Fischer, P., Kastenmueller, A., & Frey, D. (2006). "Civil courage and helping behaviour: Differences and similarities". *European Psychologist*, 11, 90–98. doi:10.1027/1016- 9040.11.2.90

HANNAH, S. T., & Avolio, B. J. (2010). "Moral potency: Building the capacity for character- based leadership". *Consulting Psychology Journal*, 62: 291–310.

HANNAH, S. T., Walumbwa, F. O., & Fry, J. (2011). "Leadership in action teams: Team leader and members' authenticity, authenticity strength, and performance outcomes". *Personnel Psychology*, 64: 771–801.

HEGARTY, W. & Sim Jr., H.P. (1979). "Organizational philosophy, policies, and objectives related to unethical decision behavior: a laboratory experiment". *Journal of Applied Psychology*, 64:3, 331–338.

HERMANN, A., & Meyer, G. (2000). Was fördert, was hindert Zivilcourage? Ergebnisse einer empirischen Studie [What fosters, what impedes moral courage? Results of an empirical study]. In G. Meyer, U. Doermann, S. Frech, & G. Gugel (Eds.), *Zivilcourage lernen. Analysen – Modelle – Arbeitshilfen* (pp. 70–85). Baden-Württemberg, Germany: Landeszentrale für politische Bildung.

<http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/1whatis.htm#power> Erişim tarihi: 2003

[http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/857714/YOK\\_istedi\\_\\_universite\\_arastirdi\\_\\_Turkiye\\_de\\_cinsel\\_taciz\\_orani\\_yuzde\\_93.html](http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/857714/YOK_istedi__universite_arastirdi__Turkiye_de_cinsel_taciz_orani_yuzde_93.html) Erişim tarihi: 02.11.2017

<http://www.hurriyet.com.tr/115-hamile-cocuk-skandalini-ortaya-cikaran-ic-40765657>

<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/igrenc-tacizi-rehber-ogretmen-ortaya-cikardi-40296861>

<http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/hayat/tacize-yer-yok-sessiz-kalmayin-40456599>

<http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/isyerinde-tacize-ugradiniz-mi-5402753>

<http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/115-hamile-cocuk-skandalini-ortaya-cikaran-ic-lal-nergiz-12-yasinda-anne-olan-cocuklar-vardi-40725533>

<http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/hepimiz-saadet-ogretmen-olmaliyiz-40312813> Erişim tarihi: 20.12.2016

<http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/sapik-mudur-82-yil-ceza-aldi-suc-yarina-kalmadi-yanina-da-40524350> Erişim tarihi: 19.07.2017

<http://www.meslek hastaligi.org/onemli-bir-is-sagligi-sorunu-is-yerinde-cinsel-taciz/>

<http://www.sexualharassmentlawyerspaloalto.com/online-e-book/chapter-two-quid-pro-quo-sexual-harassment-and-hostile-work-environment-sexual-harassment/>

<http://www.tdk.gov.tr>

<http://www.wendymcelroy.com/iefeminists/2004/1027.html> Erişim tarihi: 27.01.2004

<https://health.ucdavis.edu/publish/news/newsroom/13197> Erişim tarihi: 26.09.2018

<https://medyascope.tv/2019/07/09/cinsel-tacizle-suclanan-parisin-vatikan-buyukelcisi-luigi-venturanin-dokunulmazligi-kalkti/> Erişim tarihi: 09.07.2019

<https://t24.com.tr/haber/prof-dr-sahika-yuksel-yazdi-cinsel-saldirilarda-profesyonel-taniklik,806102> Erişim tarihi: 30 Ocak 2019

<https://timeline.com/carmita-wood-sexual-harrassment-f2c537a0e1e8>

<https://sozluk.gov.tr>

<https://timeline.com/carmita-wood-sexual-harrassment-f2c537a0e1e8> Erişim tarihi: 20.01.2017

<https://www.aydinlik.com.tr/isyerlerinde-cinsel-taciz-sorunu-engin-unsal-kose-yazilari-aralik-2017>

<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-44341956> Erişim tarihi: 02.07.2018

<https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-42666440> Erişim tarihi: 15.01.2018

<https://www.cnnturk.com/magazin/hollywoodu-sarsan-skandal-otel-odasinda-tecavuz-itirafinin-ardindan-unlu-yildizlar-da-acikladi?page=1> Erişim tarihi: 11.10.2017

<https://www.evrensel.net/haber/334922/hollywoodu-sarsan-taciz-ve-tecavuz-skandalibuyuyor> Erişim tarihi: 11.10.2017

<https://www.haberturk.com/gundem/haber/1161157-62-yasindaki-taksici-tacizden-gozaltina-alindi> Erişim tarihi: 01.12.2015

<https://www.haberturk.com/jinekolog-fecri-sevilen-den-sikayetci-olan-iki-kadinkonustu-2250169> Erişim Tarihi: 07.12.2018

<https://www.history.com/news/until-1975-sexual-harassment-was-the-menace-with-no-name> Erişim tarihi: 22.08.1018

<https://www.nytimes.com/2017/10/18/opinion/sexual-harassment-corporations-steal.html> Erişim tarihi: 18.01.2017

<https://www.wenzelfenton.com/blog/2018/01/01/history-sexual-harassment-laws-united-states/> Erişim tarihi: 01.01.2018

[https://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/global\\_campaign/en/chap6.pdf](https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/global_campaign/en/chap6.pdf) Sexual Violence (Chapter 6), 2002

<https://www.yenialanya.com/saglik/cocuklukta-cinsel-taciz-dna-yi-da-degistiriyor-h339598.html> Erişim tarihi: 2018

KELMAN, H.C. (1974). “Further thoughts on the processes of compliance, identification, and internalization”. In Tedeschi, J.T. (Ed.), *Perspectives on Social Power*: 126–171. Chicago, IL: Aldine.

KIDDER, R.M. (2005). “Moral Courage, Digital Distrust: Ethics in a Troubled World” *Business and Society Review*, 110:4, 485-505

- KİSA, A., Dziegielewska, S. F., & Ates, M. (2002). "Sexual harassment and its consequences: a study within Turkish hospitals". *Journal of health & social policy*, 15(1), 77-94.
- KONRAD, A. R. (1982). "Business managers and moral sanctuaries". *Journal of Business Ethics*, 1(3), 195-200.
- KUHL, U. (1986). Selbstsicherheit und prosoziales Handeln [Self assurance and prosocial behavior]. *München: Profil*.
- LABUHN, A. S., Wagner, U., Van Dick, R., & Christ, O. (2004). "Determinanten zivilcouragierten Verhaltens: Ergebnisse einer Fragebogenstudie". *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 35(2), 93-103. doi:10.1024/0044-3514.35.2.93
- LACHMAN, V. D. (2007). "Moral courage: a virtue in need of development?". *Medsurg Nursing*, 16(2), 131.
- LACHMAN, V. D. "Strategies Necessary for Moral Courage". *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, 15(3).
- MICHAEL, L., Lewis, M., & Lisa, F. B. (2000). Self-Conscious Emotions: Embarrassment, Pride, Shame, and Guilt.
- LOCKE, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- MCCAIN, John & Mark Salter. Why Courage Matters (New York: Random House, 2004), p. 90. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- MCELROY, W. (2004). "The sad evolution of sexual harassment". Retrieved from.
- MELE, A.R. (1987). *Irrationality: An Essay on Akrasia, Self-Deception, and Self-Control*. New York: Oxford University Press.
- MILLER, G.J., Stanko B.B., Landgraf E.L., (2010). "Sexual Harassment And Public Accounting: Anecdotal Evidence From The Profession", *Journal of Diversity Management*, Volume 5, Number 1
- MILLER, R. (2005). "Moral Courage: Definition and Development. Washington DC: Ethics Resource Center.
- MILLER, William Ian. (2000). *The Mystery of Courage* (Cambridge: Harvard University Press), p. 258. <sup>[1]</sup><sub>SEP</sub>
- MİMAROĞLU, H., Özgen H. (2008). "Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, (1), 321-334.
- NIESTA, D., Greitemeyer, T., Fischer, P., & Frey, D. (2008). "No fruit of the mood: The impact of mood on high and low cost prosocial behavior". *Manuscript submitted for publication*.
- OKTAY, A. (2001). "İşyerinde Cinsel Taciz ve İstismar", *İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, dergipark.org.tr
- OSSWALD, S., Greitemeyer, T., Fischer, P., & Frey, D. (2008). "Effects of social norms on high cost prosocial behavior". *Manuscript submitted for publication*.

- OSWALD, S., Greitemeyer T., Fischer P., and Frey D. (2010). "What Is Moral Courage? Definition, Explication and Classification of a Complex Construct"
- ÖZDEMİR, E. (2006). "İşyerinde Cinsel Taciz", *Çalışma ve Toplum* 2006/4 calismatoplum.org
- ÖZKAZANÇ, A. (2012). "İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı ", Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü
- PEIRCE, Michelle Ridgeway (1989). "Sexual Harassment and Title VII: A Better Solution". *Boston College Law Review*, Volume 30, Issue 4, Number 4.
- PINA, A., Gannon T.A., Saunders B., (2009). "An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues". *Aggression and Violent Behavior*, 14, 126-138.
- PLATON, (2011). *Lakhes*, 1. Baskı, Say Yayınları, İstanbul.
- PLATON, (2001). *Lysis Lakhes* 1. Baskı, Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- PUTMAN, D. (2010). "Philosophical roots of the concept of courage". In C. Pury & S. Lopez (Eds.), *The psychology of courage: Modern research on an ancient virtue*: 9–22. Washington, DC: *American Psychological Association*.
- RORTY, A.O. (1980). *Explaining Emotions*. Berkeley, CA: University of California Press.
- SALOVEY, P., Hsee, C.K. & Mayer, J.D. (1993). "Emotional intelligence and the self-regulation of affect". In Wegner, D.M. and Pennebaker, J.W. (Eds.), *Handbook of Mental Control: Think About Business: How Personal Integrity Leads to Corporate Success*. New York: Oxford University Press.
- SEKERKA, L.E. & Bagozzi R.P., (2007). "Moral Courage in the Workplace Moving to and from the Desire and Decision to Act". *Business Ethics: A European Review*, Volume 16, Number 2, April 2007
- SEYYAR, Ali. (2006). " Çalışma Hayatında Cinsel Taciz Sorunu ve Çözüm Yolları, [http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel\\_taciz.htm](http://www.sosyalsiyaset.net/documents/cinsel_taciz.htm)
- SIGAL, J. (2006). "International Sexual Harassment", Psychology Department, Fairleigh Dickinson University, Teaneck, New Jersey 0766
- SOLMUŞ, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 1-14.
- SÖNMEZ, S. (2018). "#MeToo hareketi bir yılda neleri değiştirdi?", *dunyahalleri.com* , 05/12/2018
- STIER, Jr, William F. (2005). "An Overview of Sexual Harassment" , *Strategies* 18 : 4, pp. 13-15
- ŞUA, İ.B. (2015). "Cinsel Taciz Nedeniyle İşverenin Haklı Fesih Yapma İmkânı", *Otoban Dergisi*, Mayıs
- TANGNEY, J.P. (2003). "Self-relevant emotions". In Leary, M.R. and Tangney, J.P.

- (Eds.), *Handbook of Self and Identity*: 384–400. New York: Guilford.
- TANGNEY, J.P. & Fischer, K.W. (Eds.), (1995). *Self- Conscious Emotions: The Psychology of Shame, Guilt, Embarrassment, and Pride*. New York: Guilford.
- THE NEW REPUBLIC (1991). “Talking Dirty” , November 4, pp. 7-8.
- TİMUR, S. & Ok Ş. (2001). “Kadın ve Çocuklarda Cinsel Taciz” , *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:2
- TÜRK CEZA KANUNU, mevzuat.gov.tr  
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>
- UYANIK, M. (2007). “Bireysel Ahlak, Değerler Eğitim Merkezi”, İstanbul, s.555-570
- ÜNSAL, E., (2017). “İşyerlerinde cinsel taciz sorunu”, *Aydınlık Gazetesi*,
- WALL, E. (1991). “The Definition of Sexual Harassment” *Public Affairs Quarterly*, 5 (4):371-385.
- WARD, L. (2001). “Nobility and necessity: the problem of courage in Aristotle’s Nicomachean ethics”. *American Political Science Review*, 95:1, 71–84.
- WOODARD, C. R. (2004). “Hardiness and the concept of courage”. *Consulting Psychology Journal: Research and Practice*, 56: 173–85.
- WORLINE, M. C., Wrzesniewski, A., & Rafaeli, A. (2002). Courage and work: Breaking routines to improve performance. In R. Lord, R. Klimoski, & R. Kanfer (Eds.), *Emotions at work*: 295–330. San Francisco: Jossey-Bass.
- YAVUZ, A. (2012). “Veri çözümleme Teknikleri”, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ed. Ali Şimşek, Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Yayını, s.186
- YILDIRIM, A. ve Şimşek H. (2013). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, 9. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YILDIRIM, M. (2018). “ Travmatik Zihnin Cinselliği “, *Cinsellik ve Cinsel Tedaviler* 12. Ulusal Kongresi, Cinsel Eğitim Tedavi ve Araştırma Derneği.

## EKLER

### Taranan Haberler

1. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/pazarlamaci-kiza-taciz-12129112>
2. <http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/saglik/kadini-hizaya-sokan-zihniyet-27649496>
3. <https://www.evrensel.net/haber/256602/bakkal-4-kiz-cocuguna-cinsel-istismardan-tutuklandi>
4. <https://www.yenialanya.com/asayis/bu-bu-davada-iyi-hl-mi-uygulanir-babasinin-yaninda-bile-h303233.html>
5. <https://www.yenialanya.com/turkiye/servis-soforu-servisteki-ogrencilere-cinsel-tacizden-tutuklandi-h301107.html>
6. <https://www.yenialanya.com/magazin/cinsel-taciz-skandalinda-flas-gelisme-h291196.html>
7. <https://www.yenialanya.com/gundem/bisiklet-tamircisi-cocuga-tacizden-tutuklandi-h268815.html>
8. <https://www.yenialanya.com/gundem/ufurukcu-hocaya-universiteli-kiz-kardeslere-tacizden-gozalti-h267694.html>
9. <https://www.yenialanya.com/guncel/sofben-tamircisine-cinsel-taciz-suclamasi-h261735.html>
10. <https://www.yenialanya.com/turkiye/10-yasindaki-suriyeli-cocuga-taciz-iddiasi-h191795.html>
11. <https://www.yenialanya.com/asayis/9-yasindaki-cocuga-taciz-h176030.html>
12. <https://www.yenialanya.com/asayis/icinde-cin-var-devip-h111399.html>
13. <https://www.evrensel.net/haber/334922/hollywoodu-sarsan-taciz-ve-tecavuz-skandali-buyuyor>
14. <http://www.hurriyet.com.tr/avrupa/74-yasindaki-paris-buyukelcisine-ikinci-cinsel-saldiri-suclamasi-41121857>
15. <https://www.cnnturk.com/turkiye/cinsel-istismara-ugrayan-kiz-cocugu-kilitlendigi-is-yerinden-kurtarildi>
16. <https://www.cnnturk.com/turkiye/istismarci-ogretmene-art-arda-hapis-cezalari>
17. <https://www.haberturk.com/gundem/haber/1199982-kayseri-liseli-canseli-intihara-surukleyen-ogretmen-evli-2-cocuk-babasi-cikti>
18. <https://www.mynet.com/tecavuzcu-profesor-sorusturmasinda-yeni-gelisme-190101162989>
19. <https://www.yenialanya.com/asayis/bu-taksiye-dikkat-sapik-sofor-korkutuyor-h114575.html>
20. <https://www.yenialanya.com/asayis/igrenc-olaykuafore-giden-kadini-bir-odaya-sokup-h121852.html>
21. <https://www.yenialanya.com/asayis/mesaiye-kalacagim-diyen-kadinlara-iliski-teklifinde-bulundu-ardindan-da-h123713.html>
22. <https://www.yenialanya.com/turkiye/ogretmen-erkek-cocuklara-cinsel-istismardan-tutuklandi-h165641.html>
23. <https://www.yenialanya.com/gundem/mudur-yardimcisina-8-kiz-ogrenciye-cinsel-taciz-suclamasi-h318782.html>
24. <https://www.yenialanya.com/gundem/mudur-yardimcisina-8-kiz-ogrenciye->

- [cinsel-taciz-suclamasi-h318782.html](#)
25. <https://www.evrensel.net/haber/326753/katolik-kilise-korosunda-547-cocuk-cinsel-istismara-ugradi>
  26. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/ustabasinin-tacizine-ugrayan-genc-muhendise-bir-sok-da-calistigi-firmadan-oldu-40766110>
  27. <https://www.uplifers.com/is-yerinde-cinsel-taciz-hayir-hayir-demektir/>
  28. <https://www.evrensel.net/haber/347936/kadin-calisanlarin-en-buyuk-dertlerinden-biri-isyerinde-taciz>
  29. <https://t24.com.tr/haber/prof-dr-sahika-yuksel-yazdi-cinsel-saldirilarda-profesyonel-taniklik,806102>
  30. <https://www.kayserinews.com/ambarda-okul-hademesi-sapik-cikti-kucuk-kiza-istismarda-bulundu-642500h.htm>
  31. <https://www.sozcu.com.tr/2019/gundem/mersindeki-cinsel-taciz-davasinda-tutuklama-cikmadi-mahkeme-salonu-karisti-4218668/>
  32. <https://gazikent27.com/haber/gaziantep-te-bir-okulda-daha-cinsel-istismar-haberi-12779.html>
  33. <http://www.bursadabugun.com/haber/din-kulturu-ogretmeni-5-kiz-ogrenciye-tacizden-tutuklandi-938754.html>
  34. <https://www.yenialanya.com/dunya/lisede-buyuk-skandal-h101961.html>
  35. <https://www.yenialanya.com/dunya/cinsel-taciz-suclamalarina-bir-yenisi-daha-eklendi-h297441.html>
  36. <https://www.dunya.com/kose-yazisi/is-yerinde-psikolojik-taciz-mobbing-hukukumuzdaki-yeri-ve-yaptirimlari/444939>
  37. <https://www.evrensel.net/haber/107577/cocuk-yurdunda-6-yil-boyunca-istismar-taciz-ve-siddete-maruz-kaldilar>
  38. <https://www.evrensel.net/haber/277948/bursada-din-ogretmeninden-ogrencilere-istismar-iddiasi>
  39. <https://www.evrensel.net/haber/280336/cetin-taciz-ettigim-soylemi-yalandir-o-benim-kizim-yasinda>
  40. <https://www.evrensel.net/haber/291429/cinsel-tacizle-yargilanan-din-ogretmenine-44-yil-ceza-istemi>
  41. <https://www.evrensel.net/haber/292782/2-kadin-trumpi-cinsel-tacizle-sucladi>
  42. <https://www.evrensel.net/haber/332924/birlesmis-milletlerden-cinsel-tacize-karsi-eylem-plani>
  43. <https://www.evrensel.net/haber/335141/tum-dunyada-kadinlar-cinsel-saldiri-ile-karsi-karsiya>
  44. <https://www.evrensel.net/haber/337002/8-house-of-cards-calisani-daha-spaceyi-istismarla-sucluyor>
  45. <https://www.evrensel.net/haber/338851/cinsel-taciz-suclamalari-nobele-sicradi>
  46. <https://www.evrensel.net/haber/338865/isvecde-kilise-calisani-kadinlardan-tacize-karsi-cagri>
  47. <https://www.evrensel.net/haber/342359/new-york-sehir-balesi-genel-mudurunden-cinsel-taciz-istifasi>
  48. <https://www.evrensel.net/haber/344196/affleck-taciz-suclamasi-nedeniyle-oscar-toreninden-cekildi>
  49. <https://www.evrensel.net/haber/344812/thurman-weinsteinin-tacizini-ve-kendi-pismanligini-anlatti>

50. <https://www.evrensel.net/haber/344973/cinsel-taciz-sanigi-larry-nassarini-dava-sureci-sonlandi>
51. <https://www.evrensel.net/haber/346572/cinsel-tacize-dava-acinca-mobbinge-ugradi-surgun-edildi>
52. <https://www.evrensel.net/haber/364515/finlandiya-disisleri-bakanina-cinsel-tacizlere-goz-yumdugu-suclamasi>
53. <https://www.haberturk.com/kkctc-de-profesore-cinsel-taciz-iddiasıyla-gozalti-2432617>
54. <http://www.hurriyet.com.tr/dunya/eski-devlet-baskanina-cinsel-saldiri-suclamasi-41106925>
55. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/taciz-degil-cakra-temizligi-40193907>
56. <https://www.evrensel.net/haber/377824/bangladeste-cinsel-tacize-ugrayan-kadini-medresede-yakarak-oldurduler>
57. <https://www.evrensel.net/haber/374620/hastanede-hemsireyi-taciz-ettigi-iddia-edilen-mudur-tutuklandi>
58. <https://www.yenialanya.com/turkiye/metro-turizm-ozur-diledi-h175566.html>
59. <https://www.yenialanya.com/dunya/10-kadini-taciz-etmis-h201478.html>
60. <https://www.yenialanya.com/turkiye/iki-kiz-cocuguna-cinsel-tacize-18-yil-hapis-h209162.html>
61. <https://www.yenialanya.com/spor/chelsea-ye-sok-suclama-tacizi-anlatmamasi-icin-rusvet-h210668.html>
62. <https://www.yenialanya.com/turkiye/doktora-hemsireye-cinsel-tacizden-7-bin-500-tl-ceza-h236667.html>
63. <https://www.sabah.com.tr/yasam/2015/02/15/ozgecanin-katili-o-vahseti-en-ince-detaylarina-kadar-boyle-anlatti>
64. <https://www.yenialanya.com/guncel/liseli-kizi-cigliklari-kurtarmisti-karar-cikti-h247051.html>
65. <https://www.yenialanya.com/gundem/yargitay-dan-tacizci-ogretmenin-120-yil-hapsine-onay-h263799.html>
66. <https://www.yenialanya.com/asayis/6-ogrenciye-cinsel-istismarda-bulunan-ogretmene-72-yil-hapis-h293446.html>
67. <https://www.yenialanya.com/dunya/istifa-etmek-zorunda-birakilan-eski-bakan-intihar-etti-h293524.html>
68. <https://www.yenialanya.com/turkiye/cinsel-istismarci-hakim-karsisinda-h307973.html>
69. <https://www.yenialanya.com/guncel/alanya-daki-skandal-fox-un-gundemiydi-h208058.html>
70. <https://www.yenialanya.com/alanya/alanya-da-skandal-ilkokul-da-cinsel-istismar-h237273.html>
71. <https://www.yenialanya.com/turkiye/mudurden-ogrenciye-igrenc-taciz-karimin-modasi-gecti-sen-sarisinsin-h322609.html>
72. <https://www.yenialanya.com/asayis/alanya-da-eskrim-antrenorune-cinsel-taciz-sucundan-65-yil-hapis-h328870.html>
73. <https://www.yenialanya.com/asayis/futbol-kulubunde-cinsel-taciz-skandal-h332734.html>
74. <https://www.yenialanya.com/dunya/unlu-aktore-tecavuz-ve-cinsel-taciz-sorusturmasi-h336280.html>

75. <https://www.yenialanya.com/yasam/igrenc-olay-sessiz-kaldikca-cogaliyorlar-deyip-h362229.html>
76. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-41707935>
77. <https://www.gazeteduvar.com.tr/kadin/2019/03/07/rapor-gozaltinda-52-kadin-cinsel-saldiri-ve-tacize-maruz-kaldi/>
78. <http://www.hurriyet.com.tr/avrupa/alman-havayollarinda-cinsel-taciz-skandali-41210692>
79. <http://www.hurriyet.com.tr/dunya/abdde-universitede-cinsel-taciz-skandali-41217880>
80. <http://www.hurriyet.com.tr/dunya/ingiliz-milyarder-fitness-egitmenini-taciz-etti-cezayla-karsi-karsiya-41232792>
81. <http://www.meslek hastaligi.org/onemli-bir-is-sagligi-sorunu-is-yerinde-cinsel-taciz/>
82. <https://www.sozcu.com.tr/2019/dunya/abd-ordusunda-skandal-rapor-20-bin-asker-cinsel-tacize-ugramis-4660404/>
83. <https://www.evrensel.net/haber/114800/hastanede-cinsel-istismara-3-yil-hapis>
84. <https://www.evrensel.net/haber/273520/canselin-intihari-ile-ilgili-istismar-ve-ihmalden-dava-acilacak>
85. <https://www.evrensel.net/haber/275563/ogrencileri-taciz-ettigi-iddia-edilen-ogretmen-tutuklandi>
86. <https://www.evrensel.net/haber/277536/istismar-sanigi-ogretmene-beraat-cocuklar-hayal-kurmus>
87. <https://www.evrensel.net/haber/303748/ciraklarina-tecavuzle-suclanan-firinciya-73-yil-hapis-istemi>
88. <https://www.evrensel.net/haber/335883/hollandada-her-yil-134-bin-kisi-isyerinde-tacize-ugruyor>
89. <https://www.evrensel.net/haber/336291/kadinlardan-tacize-karsi-metoo-cigliği>
90. <https://www.evrensel.net/haber/336293/avrupa-parlamentosundaki-taciz-iddialari-sorusturulacak>
91. <https://www.evrensel.net/haber/337660/abdli-kaleci-solodan-blattere-cinsel-taciz-suclaması>
92. <https://www.evrensel.net/haber/338553/cbs-cinsel-tacizle-suclanan-sunucu-charlie-roseu-kovdu>
93. <https://www.evrensel.net/haber/339166/isvecte-iktidar-koridorlarında-cinsel-taciz-kampanyası>
94. <https://www.evrensel.net/haber/339681/matematik-ogretmeni-ogrencilere-tacizden-tutuklandı>
95. <https://www.evrensel.net/haber/340535/isvecte-isyerinde-tacizle-mucadele-sendikaları-da-sarstı>
96. <https://www.evrensel.net/haber/340969/isvecte-5-bin-kadin-polisten-cinsel-tacize-karsi-cagrı>
97. <https://www.evrensel.net/haber/342273/hollywoodun-kadin-yildizlarından-tacize-karsi-yeni-kampanya>
98. <https://www.evrensel.net/haber/364436/yasamayanlar-dizisi-setinde-cinsel-saldiri-iddiası>
99. <http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/magazin/tacize-ugradigini-iddia-eden-kostum-asistani-ilk-kez-konustu-talat-buluta-ceza-davasi-acacagim-40858752>

100. <https://www.evrensel.net/haber/365721/tacizi-ifsa-etikten-sonra-linc-edildi-mucadeleyi-birakmayacagim>
101. <https://www.yenialanya.com/dunya/parlamentoda-cinsel-taciz-soku-h173032.html>
102. <https://www.yenialanya.com/dunya/ust-duzey-burokrattan-sekreterine-taciz-soku-h156497.html>
103. <https://www.yenialanya.com/guncel/kiz-ogrenciler-taciz-yonetmeligi-istiyor-h149567.html>
104. <https://www.yenialanya.com/dunya/bakandan-cinsel-taciz-istifasi-h149293.html>
105. <https://www.yenialanya.com/turkiye/subyan-kogusu-icin-urperden-rapor-h148116.html>
106. <https://www.yenialanya.com/dunya/doktor-itiraf-etti-bilinci-kapali-kadina-tecavuz-ve-h130358.html>
107. <https://www.yenialanya.com/guncel/toplu-ulasima-ozgecan-duzenlemesi-h127543.html>
108. <https://www.yenialanya.com/dunya/26-kiza-tecavuz-eden-ogretmene-h122860.html>
109. <https://www.yenialanya.com/dunya/hizmetcisinden-cioplak-olmasini-istedi-h121479.html>
110. <https://www.yenialanya.com/asayis/ogretmene-bar-tuvaletinde-taciz-h113048.html>
111. <https://www.yenialanya.com/asayis/18-liseli-14-yasindaki-kizla-iliskiye-girip-h112302.html>
112. <https://www.yenialanya.com/dunya/tacize-ugradim-deyip-istifa-etti-h107120.html>
113. <https://www.yenialanya.com/dunya/soke-eden-taciz-rakami-h85738.html>
114. <http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/isyerinde-tacize-ugradiniz-mi-5402753>
115. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-42537843>
116. <http://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cengiz-hortoglu/13-maddede-taciz-ve-tecavuz-magduru-ne-yapmali-2016688>
117. <https://www.yenialanya.com/dunya/ogrencisiyle-iliskiye-girince-h127620.html>
118. <https://www.superhaber.tv/seda-yelkenci-kimdir-istanbul-universitesi-taciz-skandali-haber-107043>
119. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/projelerle-gundeme-gelen-okulda-taciz-skandali-40756501>
120. <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/isyerinde-taciz-var-40294302>
121. <http://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/201906-tacize-ugrayan-ogrenci-mezun-oldu-tacizci-ogretmen-ders-vermeye-devam-ediyor>
122. <https://www.haberturk.com/jinekolog-fecri-sevilen-den-sikayetci-olan-iki-kadin-konustu-2250169>
123. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/tehlike-cok-yakininizda-olabilir-13377908>
124. <https://digitalage.com.tr/uberdeki-cinsel-taciz-beyazperdeye-tasiniyor/>
125. <https://www.cnnturk.com/magazin/taylor-swiftin-davalisi-dj-taciz-suclamasi-kariyerime-mal-oldu>
126. <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/kadin-olmak-vadide-de-zor-40522969>
127. <http://www.mebpersonel.com/haber/22-yillik-tacizi-bir-kadin-ogretmen-ortaya->

- [cikardi-h203935.html](#)
128. <https://www.aksam.com.tr/yasam/ozgecan-aslan-kimdir-nasil-olduruldu-ozgecan-aslan-olum-yildonumu-ne-zaman/haber-821408>
  129. <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/hepimiz-saadet-ogretmen-olmaliyiz-40312813>
  130. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/cansel-k-nin-intihar-etmesine-sebep-olan-ogretmen-tahliye-edildi-40086724>
  131. <http://www.hurriyet.com.tr/hastanede-taciz-davasi-40541939>
  132. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/taciz-davasinda-ust-uste-skandal-baska-okula-atandi-seriat-mahkemesi-istedi-40701395>
  133. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/yagitaydan-tacizci-ogretmenin-120-yil-hapsine-onay-40519803>
  134. <https://www.gaziantepusula.com/haber/tacizci-ogretmen-tutuklandi-haberi-68770.html>
  135. <https://www.cnnturk.com/turkiye/imam-11-yasindaki-ogrenciye-tacizden-tutuklandi>
  136. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/30-yillik-sinif-ogretmeni-cinsel-tacizden-tutuklandi-40085835>
  137. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/metroda-17-yasindaki-kiza-igrenc-taciz-40673094>
  138. <https://www.ntv.com.tr/turkiye/saadet-ogretmenin-mucadelesi-sonuc-verdi-tacizciye-82-yil-ceza,JOWE5cOFcEO7eHvaR7eWhw>
  139. <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/profesurun-tecavuzu-1-41242437>
  140. <http://www.gazetevatan.com/metroda-cinsel-tacize-8-yil-hapis-cezasi-1158280-gundem/>
  141. <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/yuh-artik-anestezi-esnasinda-cinsel-tacize-ugradi-40734853>
  142. <https://www.memurlar.net/haber/805059/okul-mudurunun-tacizi-telefon-acik-kalinca-ortaya-cikti.html>
  143. <https://nupel.net/9-yil-boyunca-istismara-ugrayan-genc-intihar-etti-40197h.html>
  144. <https://www.cnnturk.com/magazin/talat-bulut-harekete-gecti-100-bin-tllik-dava?page=1>
  145. <https://www.thebrandage.com/uberden-cinsel-taciz-iddialarina-sorusturma>
  146. <https://www.haberler.com/uber-in-ceo-su-travis-kalanick-istifa-etti-9753128-haberi/>
  147. <https://www.haberturk.com/tv/magazin/haber/1599066-taylor-swift-dj-david-mueller-a-actigi-taciz-davasini-kazandi>
  148. <http://www.diken.com.tr/ankarada-tecavuzle-suclanan-profesor-tacizden-bes-kez-disiplin-cezasi-almis/>
  149. <https://www.sabah.com.tr/gundem/2019/07/05/tacizci-profesor-kamu-gorevinden-cikarildi>
  150. <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ayse-arman/daha-neler-duyacagiz-eskrim-milli-takiminda-cinsel-taciz-40829234>

## ÖZ GEÇMİŞ

Zeynep Yılmaz Öztürk 12.09.1989 tarihinde Samsun'da doğdu. Samsun Ondokuz Mayıs Lisesi'ni bitirdikten sonra Giresun Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık bölümünden mezun oldu. Mezuniyetinden sonra Anadolu Üniversitesi İşletme bölümünden mezun oldu. Sonrasında Ondokuz Mayıs Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalında Tezli Yüksek Lisans yapmaya başladı.

### İletişim Bilgileri:

E mail : [zynpylmz.ozturk@gmail.com](mailto:zynpylmz.ozturk@gmail.com)

Telefon: (530) 852 8412